

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO MESTRADO ACADÊMICO
PROCESSO, HERMENÊUTICA E EFETIVIDADE DOS DIREITOS

A APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT NA JUSTIÇA DO TRABALHO
BRASILEIRA: um estudo comparativo dos acórdãos dos Tribunais Regionais do
Trabalho em casos de assédio moral

Giovanilza Maria Pessoa de Oliveira

GIOVANILZA MARIA PESSÔA DE OLIVEIRA

A APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT NA JUSTIÇA DO TRABALHO

BRASILEIRA: um estudo comparativo dos acórdãos dos Tribunais Regionais do
Trabalho em casos de assédio moral

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP), na Linha de Pesquisa em Processo, Hermenêutica e Efetividade dos Direitos, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso.

Recife
2026

O48a Oliveira, Giovanilza Maria Pessoa de.

A aplicação da Convenção n. 190 da OIT na Justiça do trabalho brasileira: um estudo comparativo dos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho em casos de assédio moral / Giovanilza Maria Pessoa de Oliveira, 2026.

154 f. : il.

Orientador: Fábio Túlio Barroso.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica de Pernambuco. Programa de Pós-graduação em Direito. Mestrado em Direito, 2026.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Assédio moral.
3. Organização Internacional do Trabalho.
4. Justiça do trabalho. I. Título.

CDU 34:331(81)

Luciana Vidal - CRB-4/1338

TERMO DE APROVAÇÃO

GIOVANILZA MARIA PESSÔA DE OLIVEIRA

**A APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT NA JUSTIÇA DO TRABALHO
BRASILEIRA:** um estudo comparativo dos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho
em casos de assédio moral

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP) como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Direito. A presente dissertação foi defendida e aprovada em 13 de março de 2026 pela banca examinadora constituída pelos professores doutores:



Documento assinado digitalmente
FABIO TULIO BARROSO
Data: 31/03/2026 08:33:58-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientador(a) e Presidente da Banca: Prof. Dr. Fábio
Túlio Barroso



Documento assinado digitalmente
VANESSA ALEXSANDRA DE MELO PEDROSO
Data: 02/04/2026 11:34:50-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Tirular Interno(a) – Prof.^a Dr.^a Vanessa Alexsandra
de Melo Pedroso



Documento assinado digitalmente
FERNANDA BARRETO LIRA
Data: 09/04/2026 14:48:14-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Titular Externo(a) – Prof.^a Dr.^a Fernanda Barreto
Lira

Recife
2026

A Jesus, verdadeiro Mestre.

E a todo aquele que, um dia, enfermo e traumatizado, precisou reagir, denunciar e comprovar o assédio moral, enquanto continuava a ser assediado no ambiente de trabalho. Não há dúvida de que, em casos de assédio moral, o sofrimento pode ser inevitável antes que se perceba a dor que o provoca; mas o prolongamento dessa dor pode ser opcional. Pois, ao tomar consciência de que te oprimem, deixas automaticamente a posição de vítima, se perceberes que calar já não é uma opção.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, antes de tudo, ao Senhor Jesus, que já me reconstruiu um sem-fim de vezes nesta vida.

Agradeço imensamente ao meu orientador, Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso, pela sua valiosa condução e, em especial, pela determinação em me manter no universo do possível. Gostaria de agradecer às Professoras Dr.^a Vanessa Alexsandra de Melo Pedroso e Dr.^a Fernanda Barreto Lira e ao Professor Dr. José Mário Wanderley Gomes Neto por terem aceitado o convite para apreciar minha Dissertação e por suas valiosas contribuições.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, na Unicap, esta que é minha primeira casa no mundo acadêmico, em especial às pessoas da Coordenação do Programa, ao Professor Glauco Salomão e às Secretárias do Programa – Sr.^a Isabela e Sr.^a Fabiana, cada uma a seu tempo.

Agradeço aos queridos professores do Mestrado em Direito: José Mário Neto, João Paulo Alain, Sérgio Torres, Virgínia Colares; e aos meus queridos colegas de jornada no PPGD, nas pessoas da “equipe UniFAFIRE”: Maria Mota e Diógenes Saraiva.

Agradeço imensamente às queridas Professoras Ana Maria Freitas e Adriana Moura e ao Centro Universitário Frassinetti do Recife (UniFAFIRE), âncora da minha formação jurídica, nas pessoas de sua Reitora Irmã Prof.^a Dr.^a Maria das Graças Soares da Costa e da Coordenadora do Curso de Graduação em Direito, Prof.^a Doutoranda Daniela Madruga.

Agradeço àqueles que contribuíram para que eu me mantivesse em um ambiente de trabalho saudável, tão necessário para enfrentar os desafios do Mestrado: aos queridos colegas da ZE 149/TRE-PE e da Secretaria Acadêmica/Fiocruz Pernambuco. Vocês tornaram o meu presente recheado de companheirismo e risadas, e a expectativa do amanhã muito mais gentil. Não há palavras que possam dizer o quanto agradeço à minha família e aos amigos: Nilza, Teresa e Marieta (*in memoriam*), meus três amores; Gertrudes, Giovana e Janôr, queridos irmãos; Amanda, Bruno e Jéssica, Giovane, Nathalia e Diego, queridos sobrinhos; Tertuliano, Renata e Rosa Maria (*in memoriam*), valiosos primos e amigos; Glaucia e Bia, queridas amigas. E por fim, à Heloisa, Juliana, Melissa, Modena e Tatiana, que comigo dividiram experiências de vida e resiliência, minha mais sincera admiração.

Sejamos felizes.

O *Phajaan*, ocorrido na Tailândia, refere-se à domesticação de elefantes, que depois se tornam atração turística. O processo se resume a um condicionamento no qual o elefante, desde muito jovem, permanece por um longo período submetido à tortura, à privação de alimentos e ao aprisionamento.

Durante este tempo, ele recebe alimento apenas de uma pessoa, o *mahout*, e termina por se render completamente a este que será seu treinador por toda a vida. Na língua inglesa, a prática passou a ser denominada de *breaking the spirit of elephants*; em português: quebrando a alma dos elefantes.

A crueldade e o resultado obtido com o *Phajaan*, ao se levar à anulação da vida de uma criatura tão forte, inteligente e sensível como um elefante, foram escolhidos por esta pesquisadora para servir de analogia à crueldade praticada pelo assediador e aos efeitos do assédio moral sobre o trabalhador. Talvez, a partir desta alusão figurativa tão trágica, as pessoas percebam a perversidade do assédio moral.

RESUMO

Entre 2020 e 2024, segundo dados do Conselho Nacional de Justiça, cerca de 450 mil novos processos de assédio moral foram julgados na Justiça trabalhista brasileira. Esta fatídica constatação demonstra que as instituições locais não têm conseguido fazer frente aos novos desafios do mundo do trabalho. É certo que o Brasil possui leis e políticas de combate ao assédio e à violência no meio ambiente do trabalho; a começar pela Constituição da República Federativa do Brasil, que define as bases para o Estado de proteção social, com a definição de garantias e direitos fundamentais, a defesa da dignidade da pessoa humana e a proteção do trabalho, como ferramentas para a pacificação social. Também na escala internacional, em especial a partir da instituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), surgiram normas que buscam tanto bases mais igualitárias de competição entre os mercados quanto garantir o básico de proteção ao trabalhador, como medida de mantê-lo no sistema produtivo hegemônico. Dentre as normas internacionais, destaca-se a Convenção 190 da OIT (C190), sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ainda em fase de ratificação no Brasil. Nesse contexto, o presente trabalho apresenta o seguinte problema de pesquisa: a aplicação da Convenção nº 190 em demandas relativas ao assédio moral, antes de sua ratificação formal pelo Estado brasileiro, ocasiona diferenças na abordagem dos elementos conceituais e jurídicos adotados pelos Tribunais Regionais do Trabalho em seus acórdãos? A pesquisa tem como objetivo geral identificar se a aplicação da Convenção nº 190 em demandas relativas ao assédio moral, antes de sua ratificação formal pelo Estado brasileiro, ocasiona diferenças na abordagem dos elementos conceituais e jurídicos adotados pelos Tribunais Regionais do Trabalho em seus acórdãos; apresentando como objetivos específicos: (1) Descrever o cenário brasileiro que recepciona o processo de ratificação e implementação da C190 da OIT; (2) Identificar a proximidade entre os instrumentos normativos brasileiros e os preceitos da C190 da OIT; e (3) Identificar possíveis diferenças na abordagem dos elementos conceituais e jurídicos adotados pelos Tribunais Regionais do Trabalho em seus acórdãos ao aplicarem a Convenção nº 190, em demandas relativas ao assédio moral.. Trata-se de uma pesquisa qualitativa exploratória, que utiliza a pesquisa bibliográfica, aplicando ainda a análise de conteúdo de Laurence Bardin e o estudo comparativo de acórdãos. Ao final da pesquisa, foi possível concluir que os preceitos adotados pela C190 ainda têm pouca influência nos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho, que decidem sobre as demandas de indenização por dano extrapatrimonial, em casos de assédio moral. Ainda assim, a aplicação da C190 sinaliza para uma ampliação tanto do conceito de assédio moral quanto de uma visão integrada e transversal da higidez no meio ambiente do trabalho, pautada em normas subsidiárias ao direito do trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral. Direito do Trabalho. Convenção nº 190.

ABSTRACT

According to the National Council of Justice, between 2020 and 2024, approximately 450,000 new lawsuits related to workplace moral harassment were decided in Brazilian labor courts. This troubling finding demonstrates that local institutions have struggled to address the emerging challenges of the modern workplace. Brazil has laws and policies aimed at combating harassment and violence in the workplace, beginning with the Constitution of the Federative Republic of Brazil, which establishes the foundations of a welfare state, defines fundamental rights and guarantees, upholds the dignity of the human person, and protects labor as a means of promoting social peace. Additionally, at the international level, especially since the establishment of the International Labour Organization (ILO), norms have been developed to foster more egalitarian competition in markets and to guarantee basic protection for workers, thereby maintaining their participation in the dominant production system. Among these international standards, ILO Convention No. 190 (C190), which addresses the elimination of violence and harassment in the world of work, is particularly noteworthy; it is still undergoing the ratification process in Brazil. In this context, the present study proposes the following research question: Does the application of Convention No. 190 in cases related to workplace harassment, before its formal ratification by the Brazilian State, lead to changes in the conceptual and legal approaches adopted by the Regional Labor Courts in their judgments? The general objective of this research is to determine whether the application of Convention No. 190 in cases concerning moral harassment, before its formal ratification by the Brazilian State, results in changes to the conceptual and legal frameworks used by the Regional Labor Courts in their decisions. The specific objectives are: (1) (1) To describe the Brazilian socio-political and labor context in which the ratification and implementation process of ILO Convention No. 190 is taking place; (2) Identify the proximity between Brazilian normative instruments and the precepts of ILO C190; and (3) Identify possible differences in the approach to conceptual and legal elements adopted by the Regional Labor Courts in their rulings when applying Convention No. 190, in demands relating to moral harassment. This is exploratory qualitative research, which uses bibliographical research, also applying Laurence Bardin's content analysis and the comparative study of rulings. At the end of the research, it was possible to conclude that the precepts adopted by C190 still have little influence on the rulings of the Regional Labor Courts, which decide on demands for compensation for non-pecuniary damage, in cases of moral harassment. Even so, the application of C190 signals an expansion of both the concept of moral harassment and an integrated and transversal view of health in the work environment, based on norms subsidiary to labor law.

Keywords: Workplace harassment. Labor law. Convention N°. 190.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Internalização dos tratados internacionais, no sistema jurídico brasileiro...	32
Figura 2	Régua de condutas inadequadas, em relação ao assédio moral.....	51

LISTA DE QUADROS

Quadro 1.	Definição de assédio moral	21
Quadro 2.	Condutas que configuram o assédio moral	30
Quadro 3	A prova nos casos de violência e assédio	35
Quadro 4.	Sintomas relacionados ao agravamento de situações de estresse	37
Quadro 5.	Princípios e direitos fundamentais do trabalho, segundo a OIT	56
Quadro 6.	Medidas normativas e políticas brasileiras, que dialogam com a C190	69
Quadro 7	Artigos da Constituição da República referenciados nos acórdãos analisados	109
Quadro 8	Artigos do Código Civil referenciados nos acórdãos analisados	111
Quadro 9	Artigos da CLT referenciados nos acórdãos analisados	112

LISTA DE SIGLAS

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

CC – Código Civil

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio

CPC – Código de Processo Civil

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

NRs – Normas regulamentadoras

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PNSST – Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

ROT – Recurso Ordinário Trabalhista

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Elementos caracterizadores da conduta do assédio moral	23
Tabela 2	Atitudes nocivas praticadas no assédio moral	28
Tabela 3	Danos causados pelo assédio moral	38
Tabela 4	Efeitos mais amplos do assédio moral	38
Tabela 5	Requerimentos apresentados na CREDN em relação à MSC 86/2023	66
Tabela 6	Identificação das categorias de análise, no quadro normativo brasileiro	72
Tabela 7	Manifestações de ouvidoria do Sistema Fala.BR, relacionadas com a violência e o assédio na Administração Pública Federal	80
Tabela 8	Conceituação do assédio moral, nos acórdãos analisados	106
Tabela 9	Caracterização do assédio moral, nos acórdãos analisados	107
Tabela 10	Contexto em que é citada a C190 nos acórdãos analisados	114
Tabela 11	Fundamentação para aplicação da C190, nos acórdãos analisados	116

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	20
2.1	Espécies de assédio moral	24
2.2	Condutas que configuram assédio moral	28
2.3	A vítima, a prova e a reparação pelo dano moral	32
2.4	O dano provocado pelo assédio moral e a responsabilidade civil	36
2.5	A atual legislação brasileira no combate ao assédio moral	40
3	O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ECOLOGICAMENTE EQUILIBRADO	42
4	O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT	49
4.1	Submissão das Convenções e Recomendações da OIT às autoridades competentes	50
4.2	Conceitos e disposições da Convenção 190 e da Recomendação 206 da OIT.....	55
4.3	Mudança de paradigma trazida pela C190 e pela R206 da OIT, no combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho	57
5	O CENÁRIO BRASILEIRO QUE RECEPCIONA A CONVENÇÃO 190 DA OIT	60
5.1	Atual contexto social brasileiro	60
5.2	Construção e desconstrução da proteção social no trabalho	61
5.3	Cenário político para a ratificação e aplicação da C190	66
6	PROXIMIDADE DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS BRASILEIROS COM OS PRECEITOS DA C190 DA OIT	69
6.1	Pré-análise e leitura flutuante	70
6.2	Seleção dos documentos a serem analisados e constituição do corpus	71
6.3	Apresentação das categorias que compõem o <i>corpus</i> da pesquisa	71
6.3.1	Constituição da República	73
6.3.2	Consolidação das Leis do Trabalho	75
6.3.3	Lei n.º 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)	78
6.3.4	Lei n.º 8.112/1990 (Regime jurídico dos servidores públicos)	79

6.3.5	Lei n.º 10.741/2003 (Estatuto da Pessoa Idosa)	81
6.3.6	Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha)	81
6.3.7	Lei n.º 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial)	83
6.3.8	Lei n.º 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência)	84
6.3.9	Lei n.º 13.185/2015 (Programa de Combate à Intimidação Sistemática – <i>Bullying</i>)	86
6.3.10	Lei nº 14.245/2021 (Lei Mariana Ferrer)	86
6.3.11	Lei n.º 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres)	87
6.3.12	Lei n.º 14.540/2023 (Prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no âmbito da administração pública)	88
6.3.13	Lei nº 14.811/2024 (Criminalização do <i>bullying</i> e do <i>cyberbullying</i>)	89
6.3.14	Lei nº 15.069/2024 (Política Nacional de Cuidados)	90
6.3.15	Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal Brasileiro)	91
6.3.16	Decreto nº 7.602/2011 (Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho).....	93
6.3.17	Decreto nº 12.122/2024 (Prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, no âmbito da administração pública federal)	93
6.3.18	Resolução nº 351/2020 – CNJ (Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário)	94
6.3.19	Resolução nº 360/2023 – CSJT (Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho)	95
6.3.20	Resolução nº 492/2023 – CNJ (Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário)	96
6.3.21	Normas Regulamentadoras NR-1 (Riscos ocupacionais) e NR-5 (CIPA)	97
6.4	Análise dos dados	100
7	ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL	102
7.1	Apresentação das categorias de análise no corpus da pesquisa	102
7.2	Referência na ementa do Acórdão ao assédio moral e/ou à Convenção nº 190	104
7.3	Conceito e elementos caracterizadores do Assédio moral utilizados nos acórdãos	105

7.4	Referência ao quadro normativo em consonância com a Convenção nº 190 ...	108
7.5	Contexto e fundamentação na aplicação da Convenção nº 190	113
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	117
	REFERÊNCIAS.....	123
	APÊNDICE A – ACÓRDÃOS ANALISADOS.....	147
	APÊNDICE B – MATRIZ DE INCIDÊNCIA DOS INSTRUMENTOS	
	NORMATIVOS NOS ACÓRDÃOS ANALISADOS	149

1 INTRODUÇÃO

Sem dúvida, tem-se discutido amplamente a crescente indústria do assédio moral; contudo, diante dela, práticas efetivas de assédio moral nem sempre recebem, nas decisões judiciais, tratamento apto a dissuadir o assediador de reiterar a conduta, tampouco a compensar adequadamente a vítima, sobretudo quando se considera que o bem jurídico maior atingido é a dignidade da pessoa humana.

O estudo justifica-se por sua relevância social, no âmbito das relações de trabalho e da repercussão do adoecimento do trabalhador, com desdobramentos na família e na sociedade. No aspecto acadêmico, trata-se de tema ainda recente, cujo primeiro estudo de maior repercussão data da década de 1980, quando o psicólogo alemão Heinz Leymann publicou o *Leymann Inventory of Psychological Terror*.

No Brasil, o primeiro caso a reconhecer o assédio moral no ambiente de trabalho foi julgado em 2002, pelo TRT da 17ª Região (ES), no processo RO nº 1315.2000.00.17.00.1, no âmbito da Sentença prolatada pela Douta Juíza do Trabalho, Ana Maria Mendes do Nascimento, da 5ª Vara do Trabalho de Vitória, no Estado do Espírito Santo. Naquela ocasião foram citados como referência normativa para mensurar a indenização a Lei de Imprensa e o Código Civil. O Código de Defesa do Consumidor (CDC), por sua vez, já reconhecia o direito à reparação de danos morais. Mas foi a Reforma Trabalhista, de 2017, que introduziu o Título II – A, para tratar do dano extrapatrimonial, no meio ambiente do trabalho.

Encontra-se em processo de ratificação pelo Brasil, a Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (C190/ OIT), sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho; tendo entrado em vigor internacionalmente em 25 de junho de 2021; e encaminhada ao Congresso Nacional Brasileiro em 08 de março de 2023, a Exposição de Motivos (EMI nº 00006/2023 MTE MM MRE) para a sua ratificação, que aguarda designação de relator(a) na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional (CREDN).

A ratificação da C190 levará o Brasil a tratar o tema por meio de políticas públicas nacionais, submetidas à execução integrada e ao acompanhamento sistemático. Ao recepcionar a Convenção 190 da OIT, o Brasil terá a oportunidade de ajustar sua política

interna de combate à violência e ao assédio moral a padrões internacionalmente reconhecidos. Favorecendo, assim, a criação de um ambiente de trabalho mais saudável, com maior respeito à dignidade do trabalhador, que possa se traduzir em melhores resultados econômicos, de produtividade e competitividade. É preciso destacar que a própria Convenção nº 190 apresenta-se como uma convenção sobre a *prevenção e eliminação da violência e do assédio*. Ainda que o termo *eliminação* possa soar utópico, a OIT tem utilizado a expressão em vários episódios, a exemplo da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; quiçá como forma de destacar a importância e a urgência do tema.

Considerando que no Brasil o combate ao assédio moral no meio ambiente do trabalho é realizado de forma pouco integrada; além da pouca maturidade das instituições brasileiras, ao lidar com o tema, que ainda é retratado como algo de menor gravidade; considerando ainda que o cenário sociopolítico e trabalhista brasileiro tem levado a uma crescente flexibilização dos direitos trabalhistas, dentro de uma ótica neoliberal; chega-se assim ao seguinte problema de pesquisa: a aplicação da Convenção nº 190 em demandas relativas ao assédio moral, antes de sua ratificação formal pelo Estado brasileiro, ocasiona diferenças na abordagem dos elementos conceituais e jurídicos adotados pelos Tribunais Regionais do Trabalho em seus acórdãos?

Esta pesquisa tem como tema central a aplicação, no Brasil, da Convenção nº 190 da OIT, tendo como tema acessório o assédio moral no ambiente de trabalho, não limitado a nenhum recorte específico, como gênero, raça etc. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com o objetivo geral de identificar se a aplicação da Convenção nº 190 em demandas relativas ao assédio moral, antes de sua ratificação formal pelo Estado brasileiro, ocasiona diferenças na abordagem dos elementos conceituais e jurídicos adotados pelos Tribunais Regionais do Trabalho em seus acórdãos. Apresentando como objetivos específicos: (1) Descrever o cenário brasileiro que recepciona o processo de ratificação e implementação da C190 da OIT; (2) Identificar a proximidade entre os instrumentos normativos brasileiros e os preceitos da C190 da OIT; e (3) Identificar possíveis diferenças na abordagem dos elementos conceituais e jurídicos adotados pelos Tribunais Regionais do Trabalho em seus acórdãos ao aplicarem a Convenção nº 190, em demandas relativas ao assédio moral.

Trata-se de uma pesquisa exploratória-qualitativa, sem pretensão de generalização estatística; uma vez que não busca inferir conclusões sobre uma população inteira com base

nos dados observados em uma amostra representativa; limitando-se a realizar uma análise subjetiva dos dados, com o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema (notadamente em relação aos objetivos específicos 1 e 2); e descritiva, objetivando caracterizar certo fenômeno (notadamente em relação ao objetivo específico 3).

Como método para atingir o primeiro objetivo específico desta pesquisa, considerando que as normas jurídicas se encontram inseridas em um contexto, é realizada uma análise qualitativa, ainda que em linhas gerais, da situação sociopolítica brasileira, passando pelo cenário político que deu origem tanto às inovações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 quanto àquele que já recepciona a Convenção 190 da OIT, ainda que como norma material.

Para atingir o segundo objetivo específico dessa pesquisa, a partir do que estabelece a Convenção 190 da OIT e a Recomendação 206, que a acompanha, foi realizada uma pesquisa, fazendo-se uso da técnica de análise de conteúdo, a partir de Laurence Bardin; buscando-se identificar a proximidade entre as leis, regulamentos e políticas brasileiras, com foco no assédio moral, e os preceitos da C190 da OIT, que possam contribuir para acelerar a mudança social no combate ao assédio moral.

Como método para atingir o terceiro objetivo específico desta pesquisa, realizou-se um estudo comparativo dos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho, em casos de assédio moral, com e sem a aplicação da Convenção nº 190 da OIT. Inicialmente, fez-se uso da ferramenta de busca Falcão, utilizando-se de descritores para identificar acórdãos, em demandas de indenização por assédio moral, que mencionavam a C190 e os que não a mencionavam. Sendo utilizados como filtro: todos os Tribunais Regionais do Trabalho (a fim de visualizar múltiplos espaços de decisão e a aplicação da C190 no território brasileiro); selecionando os Recursos Ordinários Trabalhistas, pelo interesse na rediscussão, em segunda instância, dos fatos e provas; e feita uma busca aleatória por julgamento realizado no período entre 25/06/2021 (data em que a C190 entrou em vigor internacionalmente) e 25/06/2025 (marco temporal de quatro anos depois da aprovação da C190).

Foram, então, selecionados dois acórdãos por Tribunal: um que aplica a Convenção nº 190 e outro que não a aplica, totalizando 46 casos. Esse quantitativo decorre do fato de que dois dos vinte e quatro TRTs não apresentaram acórdãos compatíveis com os filtros estabelecidos, em conjunto com o critério de aplicação da C190, notadamente o TRT7 e o TRT23. Os acórdãos que compuseram o *corpus* da pesquisa foram analisados

qualitativamente, comparando ambas as situações, sem, entretanto, chegar a inferências estatísticas.

Após este primeiro capítulo de introdução, o segundo capítulo apresenta o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, com fulcro no art. 225, da CRFB/88; os terceiro e quarto capítulos apresentam, respectivamente, uma revisão teórica do conceito e da caracterização do assédio moral, a Convenção 190 da OIT, além da Recomendação 206, também da OIT, que a acompanha.

Os capítulos cinco, seis e sete apresentam as entregas dos objetivos específicos, respectivamente: o cenário brasileiro, que recepciona o processo de ratificação e implementação da C190; as leis, regulamentos e políticas brasileiras que se aproximam dos preceitos da C190; e, por fim, o estudo comparativo dos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho que referenciam a C190 e aqueles que não referenciam a referida convenção, em casos de assédio moral no meio ambiente do trabalho. Sendo as considerações finais apresentadas no oitavo capítulo.

2 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

As feridas da alma não saram de um momento para o outro e deixam cicatrizes permanentes (...). Elas constituem a base de sentimentos profundamente arraigados, cujas imagens somente serão atenuadas se e quando forem substituídas por outras mais poderosas, capazes de encobrir as chagas incrustadas no fundo do psiquismo.

(Fiorelli; Fiorelli; Malhadas Junior, 2007, p. 41, apud Chiesse, 2016, p. 181).

Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2025a), a Justiça do Trabalho apreciou, no período de 2020 a 2024, aproximadamente 450.000 (quatrocentos e cinquenta mil) novas ações com pedido de indenização por dano moral decorrente de assédio moral no trabalho, tendo crescido, somente entre 2023 e 2024, de 28% (vinte e oito por cento). Para apresentar o tema, este tópico aborda os seguintes pontos: conceituação e tipos de assédio moral; condutas que configuram assédio moral; danos provocados e responsabilidade civil; prova e reparação do dano moral; bem como a atual legislação.

Dada a sua complexidade, pode-se dizer que o assédio moral é ainda um conceito em construção, com diversos enfoques, desde os mais rigorosos até os mais leves. No Quadro 1 é possível conhecer algumas destas definições. Observe-se, a partir dos conceitos apresentados, que os autores/instituições dedicam 33% (trinta e três por cento) a citar os danos causados pelo assédio moral, 32% (trinta e dois por cento) a apresentar como se caracteriza a conduta nociva, e 26% (vinte e seis por cento) a indicar as atitudes nocivas praticadas. Apenas 12% (doze por cento) das referências tratam o efeito mais amplo do assédio e nada mais do que 2% (dois por cento) classifica o assédio moral como uma forma de gestão, enraizada na cultura organizacional.

Quadro 1 – Definição de assédio moral

Ano	Instituição	Definição
2025	Ministério Público do Trabalho	A Convenção 190 da OIT define “violência e assédio” no mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou possam causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico e inclui a violência e o assédio com base no gênero (MPT, 2025, p. 09).
2025	Rodolfo Pamplona e Claiz Gunça	Assédio moral laboral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar (Pamplona Filho; Santos, 2020, p. 50).
2024	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior	É a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que provoca danos à dignidade e à integridade do indivíduo, prejudicando a sua saúde, bem como o ambiente de trabalho (CAPES, 2024, p. 04).
2023	Controladoria Geral da União	O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima (CGU, 2023, p. 07).
2022	Ministério Público Federal	Assédio moral é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento ou atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (MPF, 2022, p. 01).
2021	OAB NACIONAL	Assédio moral é a exposição de um ou mais indivíduos a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente laboral, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades (OAB Nacional, 2021, n.p.).
2020	Conselho Nacional de Justiça	Art. 2º, I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico (CNJ, 2020, p. 03).
2019	Organização Internacional do Trabalho	O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (OIT, 2022, p. 02).

Quadro 1 – Definição de assédio moral (Conclusão)

Ano	Instituição	Definição
2018	Roberto Heloani e Margarida Barreto	Assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (Heloani; Barreto, 2018, p. 53).
2017	Fábio Túlio Barroso e Nyedja Chaves	O assédio moral é um fenômeno antigo no ambiente do trabalho que há pouco chegou a ser visto como um problema social e ilícito, pelos danos consequentes de sua conduta ao empregado, a menudos irreversíveis em todos os âmbitos de sua vida. Caracteriza-se por ser uma violência que ataca a autoestima e a dignidade do trabalhador, por meio de omissões e atos comissíveis que degradam o meio ambiente de trabalho, de forma repetitiva e por um período determinado, com o principal objetivo de erosionar a fortaleza moral de trabalhador (Barroso; Chaves, 2017, p. 18).
2017	Sérgio Pinto Martins	O assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica (Martins, 2017, p. 28).
2015	Márcia Guedes	Compara o assédio moral a um terror psicológico, uma “ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho (Guedes, 2015, p. 162).
2011	Marie-France Hirigoyen	Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2011, p. 65).
2004	Sônia Mascaro Nascimento	O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica (Nascimento, 2004, p. 922).
1990	Heinz Leymann	<i>Psychical terror or mobbing in working life means hostile and unethical communication which is directed in a systematic way by one or a number of persons mainly toward one individual. There are also cases where such mobbing is mutual until one of the participants becomes the underdog. These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months) and, because of this frequency and duration, result in considerable psychic, psychosomatic and social misery (Leymann, 1990, p. 120)¹.</i>

Fonte: Elaboração própria, a partir das obras indicadas.

¹ Tradução livre: Terror psíquico ou assédio moral no ambiente de trabalho, havendo uma comunicação hostil e antiética, direcionada de forma sistemática e que é realizada por uma ou mais pessoas, principalmente contra um indivíduo. Há também casos em que esse assédio é direcionado a mais de um indivíduo, até que um dos participantes se torne o oprimido. Essas ações ocorrem com frequência (quase todos os dias) e por um longo período (pelo menos seis meses) e, devido a essa frequência e duração, resultam em considerável sofrimento psíquico, e danos psicossomático e social.

A Tabela 1 apresenta doze elementos caracterizadores da conduta do assédio moral, segundo os conceitos analisados. Observe-se, inicialmente, que a definição trazida pela Convenção nº 190 apresenta um enfoque amplo, que coloca violência e assédio sob um mesmo prisma; um combo no qual cabe qualquer tipo de violência e de assédio, ainda que apresente um olhar sensível para a questão de gênero, para o assédio sexual e, inclusive, para a violência doméstica e seus impactos no mundo do trabalho. Outra alteração significativa, introduzida pela Convenção nº 190 da OIT, trata da possibilidade de caracterizar o assédio moral a partir de um único evento, sem a necessidade de repetição da conduta nociva, como previsto anteriormente.

Tabela 1 – Elementos caracterizadores da conduta do assédio moral

Caracterização da conduta	% dentro do grupo
Repetitiva	19%
Prolongada	16%
Abusiva	16%
Agressão contra um indivíduo ou um grupo	13%
Ação ou omissão	6%
Terror psicológico	6%
Sistemática	6%
Ação nociva ou ameaça	3%
Antiética	3%
Única ou repetida	3%
Ação/ dolo estrategicamente desenvolvida	3%
Ilícita	3%
Comportamento e práticas inaceitáveis	3%

Fonte: Elaboração própria, a partir dos conceitos analisados.

É certo que a referida Convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil. Entretanto, fazer uso de conceitos já ultrapassados desde o ano de 2019, insistindo em que seja necessário que a conduta nociva seja repetitiva e prolongada, tal qual como foi caracterizada por Leymann há trinta e cinco anos atrás, gera distorções como a identificada na análise dos acórdãos (vide Cap. 7), na qual o Tribunal julgou pela não procedência da demanda, por entender que as agressões ocorridas a cada quinze dias, descaracterizavam a repetição; ocorre que a chefia abusiva comparecia presencialmente ao local de trabalho apenas quinzenalmente; e todas as vezes, praticava as agressões; nos intervalos quinzenais, o assediado sofria esperando pelas fatídicas sextas-feiras (Acórdão 0100353-70.2023.5.01.0040).

Significativa inovação também pode ser identificada no conceito apresentado pela OIT, que, para caracterizar a violência e/ou o assédio, não é preciso que a conduta nociva se concretize, basta haver a ameaça.

2.1 Espécies de assédio moral

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado em várias espécies, que não raramente ocorrem concomitantemente. Quanto à direção, o assédio moral pode se caracterizar como vertical (descendente ou ascendente) ou horizontal; quanto ao número de assediados, pode ser individual ou coletivo (CGU, 2023; OAB Nacional, 2021; Heloani; Barreto, 2018; Leymann, 1990); quanto ao tipo, o assédio moral pode ser interpessoal ou organizacional.

O assédio moral vertical ocorre entre níveis hierárquicos distintos. O assédio moral vertical é descendente quando praticado pelo superior contra o subordinado. Segundo Martins, “o superior pretende afirmar-se perante os subordinados. Demonstrar poder na organização” (Martins, 2017, p. 37). O assédio vertical descendente costuma ser o mais facilmente compreendido, uma vez que está balizado nas relações de poder; ou seja, um chefe, que detém poder hierárquico sobre o empregado, passa a assediá-lo.

No assédio moral vertical ascendente, um grupo de subordinados, ou mesmo um único subordinado, insurge-se contra o chefe, por exemplo, “em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho” (Martins, 2017, p. 37).

Já o assédio moral horizontal ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico. Ou seja, é praticado entre os pares. Pode ocorrer, entre outras causas, como ensina Martins (Martins, 2017), por: não aceitação da pessoa no ambiente de trabalho; para evitar a concorrência, eliminando os competidores; por intolerância racial, orientação sexual ou religiosa.

Pode ainda o assédio moral ser praticado contra um indivíduo ou uma coletividade. Essa coletividade pode ir do nível mais micro (equipe de um determinado setor, ou ainda o grupo de funcionários aptos a solicitar aposentadoria, por exemplo), ao mais amplo (toda a instituição, ou parte dela). Destaca Sônia Mascaro Nascimento, que

o dano coletivo consiste na injusta lesão à esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, na violação de um determinado círculo de valores coletivos. No dano moral coletivo, o sujeito atingido é a coletividade, e a reparação deve se revestir

da mesma característica, ou seja, deve ser revertida a favor da coletividade cujos interesses foram prejudicados (Nascimento, 2004, p. 24).

O assédio interpessoal ocorre entre indivíduos; já no assédio organizacional, institucional ou corporativo, a própria instituição, personificada por seus gestores, promove condutas nocivas. Para melhor se compreender as diferenças entre o assédio moral interpessoal e organizacional, veja-se o que dizem Gosdal e Soboll (Gosdal; Soboll, 2009, pp. 39-40):

- **Situações e Atitudes – Características:** assim como no assédio moral interpessoal, há um processo sistemático de hostilização e a ocorrência de condutas agressivas e hostis, que provocam intimidação e humilhação. Por outro lado, no assédio organizacional, tais práticas nocivas estão inseridas nas estratégias e métodos de gestão, estão presentes (implicitamente) nas políticas e práticas da empresa.
- **Crítérios definidores:** assim como no assédio moral interpessoal, há um caráter processual, no qual se consideram a repetição e a duração de tais atitudes e situações²; bem como se faz presente uma relação desigual de força ou poder entre as partes envolvidas.
- **Objetivos, finalidade do processo:** no assédio moral interpessoal pretende-se prejudicar, enquadrar, humilhar e/ou excluir (do grupo ou da empresa) a(s) pessoa(s) atingidas; no assédio moral organizacional, pretende-se alcançar ou manter determinados objetivos empresariais ou institucionais relativos a índices de produtividade e/ou ao atingimento de resultados, ao controle dos trabalhadores e aos custos do trabalho.
- **Quem pratica o assédio:** enquanto no assédio moral interpessoal o assediador pode ser hierarquicamente superior, igual (colega de trabalho), ou inferior (subordinado) à pessoa assediada, no assédio organizacional, a empresa promove o assédio moral e organizacional por meio de seus prepostos, gestores ou equipes de trabalho.
- **Alvos do processo:** no assédio moral interpessoal os alvos são específicos; indivíduos ou pequeno grupo de pessoas, podendo (ou não) se tratar de assédio fundado em discriminação, por perseguição pessoal de colegas ou de um gerente, contra trabalhadores com um determinado perfil; já no assédio organizacional, os alvos são determináveis; as práticas de assédio podem atingir grande parte dos trabalhadores da empresa ou de setores específicos. E ainda, pode-se tratar o assédio fundado em discriminação, inserido na

² Recorde-se que este posicionamento tem mudado nos últimos anos; em especial após a C190 da OIT, que considera a possibilidade de um evento único, vir a caracterizar o assédio moral.

gestão da empresa e voltado contra trabalhadores com determinado perfil (Exp. gestantes, empregados acidentados ou lesionados).

- **Formas de participação da empresa:** a empresa promove e estimula práticas de assédio moral organizacional. Enquanto no assédio interpessoal, a empresa se omite, permitindo a prática do assédio.

Para Rodolfo Pamplona e Claiz Gunça,

o assédio moral organizacional consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e reiteradas, que estão inseridas na política gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, que atinge a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador (Pamplona Filho; Santos, 2025, p. 77).

Entretanto, não há consenso na literatura sobre o assédio moral organizacional. Em efeito, Soboll (Soboll, 2008, p. 22) cita a gestão por injúria como exemplo de práticas de assédio organizacional, ao que se somam a gestão por estresse, a gestão por medo, as exposições constrangedoras de resultados, bem como premiações negativas, ameaças, cobranças exageradas. Por outro lado, Hirigoyen define a gestão por injúria como “o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito” (Hirigoyen, 2010, p. 28). Quanto à distinção da gravidade entre as ações de assédio moral e a gestão por injúria, Hirigoyen vai além, ao registrar ser

evidente que não se trata da mesma situação o caso de um grupo maltratado e insultado coletivamente por um superior hierárquico desvairado e o de uma pessoa isolada de seus colegas, humilhada e desqualificada por pequenos toques até ser convencida de sua própria nulidade por um colega ou por um superior hierárquico (Hirigoyen, 2010, p. 119).

Hirigoyen chama atenção para o fato de que o assédio moral ocorre de forma dissimulada, enquanto a gestão por injúria não. Para Pamplona e Gunça, a gestão por injúria

pode ser adotada como um método de gerenciamento da empresa, não se confundindo com o assédio moral organizacional, objeto de posterior estudo, mas podendo ser utilizada para sua prática. Dessa forma, a gestão por injúria, conquanto se diferencie do assédio moral pela forma e extensão da violência perpetrada, deve ser veementemente proibida na sociedade (Pamplona Filho; Santos, 2025, p. 69).

A falta de clareza quanto a quem está direcionado o assédio pode gerar distorções como a identificada na análise dos acórdãos (vide Cap. 7), na qual o Tribunal julgou pela não procedência da demanda, por entender que as agressões ocorridas não tinham como alvo apenas o demandante, mas toda uma equipe.

Martins apresenta uma série de classificações para o assédio moral, menos comumente utilizadas; entre elas o assédio moral discriminatório e o assédio moral perverso. Este último, assim denominado por Martins, por ser prolongado, mas visando que “a vítima permaneça na empresa para continuar a ser assediada” (Martins, 2017, p. 39). Já em relação ao assédio moral discriminatório, Martins registra que é “decorrente de tratamento desigual em razão de sexo, idade, estado civil, cor, religião etc.” (Martins, 2017, p. 39).

Pamplona e Gunça igualmente ressaltam, em suas obras, o assédio moral discriminatório e o assédio moral perverso como modalidades de assédio moral. Para os autores o assédio moral discriminatório

consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas, intencionais, repetidas e prolongadas que têm como motivação circunstâncias raciais ou étnicas, religiosas, etárias, estéticas, de gênero, de orientação sexual, entre outras características ou particularidades do trabalhador (Pamplona Filho; Santos, 2025, p. 77).

Quanto ao assédio moral perverso, Rodolfo Pamplona e Claiz Gunça registram que este visa

degradar o meio ambiente de trabalho e destruir o trabalhador por meio de condutas abusivas e hostis. A maior diferença reside, portanto, na motivação do ataque psicológico, uma vez que no assédio moral perverso não existe uma finalidade específica e pré-estabelecida (Pamplona Filho; Santos, 2025, p. 69).

Márcia Guedes compara o assédio moral a um terror psicológico utilizado para “destruir psicologicamente a vítima” (Guedes, 2015, p. 162). Assim, um dos elementos mais factíveis para diferenciar o assédio moral de um conflito é que o primeiro tem por finalidade provocar danos psíquicos ou morais à vítima, buscando marginalizá-la no ambiente de trabalho. Não se trata de pressão por atingimento de metas, nem mesmo de atitudes discriminatórias, realizadas de forma isolada da intenção de causar dano psíquico à vítima. Ainda que esses elementos possam ser utilizados como instrumento para praticar o assédio moral, o que torna tudo bem confuso de identificar. De onde se conclui que o assédio moral,

destacado por Guedes há cerca de vinte anos, é o que Pamplona e Gunça (Pamplona Filho; Santos, 2025) e Martins (Martins, 2017) denominam como assédio perverso.

O desenho da perversidade é identificado, em especial, por Hirigoyen (Hirigoyen, 2010, pp. 106-134), ao chamar o assediador de perverso ou de perverso narcisista em determinadas situações. E sobre o *modus operandi* destaca que se estabelece uma relação perversa entre os protagonistas do assédio, onde se desenvolve uma sedução perversa, praticada pelo assediador contra aquele que escolheu para ser vítima do assédio; prevalecendo uma comunicação perversa (recusa de comunicação direta, mentiras, sarcasmo e desprezo etc.); e, por fim, a violência perversa; o ódio passa a ser visível, em contraponto com ameaças indiretas, e veladas; violência por meio da repetição de agressões aparentemente inofensivas, mas que não têm fim – na qual “cada ofensa vem fazer eco a ofensas anteriores e impede de esquecê-las” (Hirigoyen, 2010, p. 134).

2.2 Condutas que configuram assédio moral

Com base nos conceitos apresentados, é possível identificar diversas condutas que compõem o assédio moral, elencadas na Tabela 4.

Tabela 2 – Atitudes nocivas praticadas no assédio moral	
Atitudes nocivas	% dentro do grupo
Humilhar	28%
Constranger	20%
Expor publicamente	12%
Ameaçar	8%
Desqualificar	4%
Oprimir	4%
Difamar	4%
Hostilizar	4%
Atribuir tarefas exorbitantes	4%
Gestos e/ou palavras agressivas	4%
Atribuir tarefas desnecessárias	4%
Isolar	4%

Fonte: Elaboração própria.

A agressão vinculada ao assédio moral apresenta uma série de nuances e de combinações de condutas dissimuladas que dificultam sua identificação. Por conta disso, por vezes o que não passa de um conflito, que pode sim por si só levar também dano moral à

vítima, é confundido com o assédio moral; bem como casos de assédio moral, seja por inépcia ou por conivência, são identificados como situações de conflito; o que pode levar à revitimização, no local de trabalho, daquele que foi alvo do assédio moral.

Recentemente, neste ano de 2025, o Ministério Público do Trabalho (MPT) apresentou alguns exemplos de condutas que podem configurar (violência) e assédio moral no trabalho (MPT, 2025, pp. 21-22):

- Retirar a autonomia da pessoa assediada;
- Contestar, a todo o momento, as decisões da vítima;
- Sobrecarregar com novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele(a) trabalhador(a)
- ou não atribuir atividades, deixando-o(a) sem quaisquer tarefas a cumprir,
- provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença da vítima;
- Passar tarefas humilhantes;
- Ameaçar com demissão constantemente;
- Criar apelidos depreciativos;
- Falar com o(a) assediado(a) aos gritos;
- Espalhar rumores sobre a vítima;
- Isolar a vítima no ambiente de trabalho, para que ela não se comunique com os(as) demais colegas;
- Desqualificar ou ironizar opiniões da vítima;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas à vítima, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas;
- Determinar prazo excessivamente curto para a finalização de um trabalho;
- Vigiar constantemente os trabalhadores e trabalhadoras;
- Limitar o número de vezes e/ou monitorar o tempo em que o trabalhador ou a trabalhadora permanece no banheiro;
- Exigir metas desproporcionais e muito difíceis de serem cumpridas;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral da vítima;
- Exigir que o(a) assediado(a) cometa atos ilícitos, atos de corrupção ou fraude;
- Instigar a competição entre os(as) trabalhadores(as);

- Promover, por meio de listas de e-mail, grupos de mensagens, redes sociais e assemelhados, comentários desabonadores, advertências ou reprimendas públicas, ainda que de forma indireta, ou seja, sem nominar o(a) destinatário(a), mas tornando possível a sua identificação.

Alice Barros (Barros, 2016), cuja última obra foi atualizada em 2016, mantém-se assertiva, ao classificar as condutas que configuram o assédio moral por meio de quatro técnicas, comumente utilizadas pelo agressor, apresentadas no Quadro 2. Fato é que tais condutas, em realidade, uma vez que se pautam nas relações humanas, mudam muito lentamente ao longo dos anos, ainda assim, quando sofrem impacto das novas tecnologias e formas de organização do trabalho, a exemplo de listas de e-mail, grupos de mensagens, redes sociais e assemelhados, como indicado pelo MPT (MPT, 2025).

Quadro 2 – Condutas que configuram o assédio moral

Técnica	Descrição	Exemplos
Relacionamento	<ul style="list-style-type: none"> • O assediador não dirige o olhar nem a palavra à vítima, nem sequer para um bom dia; comunica-se com ela por bilhetes, impedindo-a de se expressar. 	Comunicação por bilhetes, interrupções frequentes; gritos e recriminações; deixar tarefas na mesa ou por meio de e-mail, evitando o contato e a chance de esclarecimentos sobre a tarefa; ignorar a presença da vítima.
Isolamento	<ul style="list-style-type: none"> • São atribuídas à vítima funções que a isolam ou deixam-na sem qualquer atividade, exatamente para evitar que mantenha contato com colegas de trabalho e obtenha deles a solidariedade ou manifestação de apoio. 	Atribuição de funções isoladas ou ausência de atividades.
Ataque	<ul style="list-style-type: none"> • Atos que visam desacreditar e/ou desqualificar a vítima perante os colegas ou clientes da empresa. 	Conferir à vítima tarefas de grande complexidade para serem executadas em curto prazo, com o fim de demonstrar a sua incompetência; ou exigir-lhe tarefas absolutamente incompatíveis com a sua qualificação funcional e fora das atribuições de seu cargo.
Punitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Colocar a vítima sob pressão. 	Elaboração de relatório contra a vítima por simples erro.

Fonte: Adaptado de Barros, 2016, p. 604.

Ainda tendo Alice Barros (Barros, 2016, p. 605) como referência no mundo do trabalho, destaca-se que a doutrina e a jurisprudência adotam como elementos

caracterizadores do assédio moral: (1) A finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral à vítima (que Barros denomina de *empregado*), para marginalizá-la no seu ambiente de trabalho; (2) A intensidade da violência psicológica; (3) O prolongamento no tempo; (4) Que, efetivamente, se produzam danos psíquicos ou moral, os quais se revestem de índole patológica.

Esta caracterização vem sofrendo alterações, ainda recentes, mais notadamente a partir da C190, pela qual o entendimento de que não é necessariamente a conduta nociva que deva se prolongar no tempo (o que exigiria que a vítima seguisse exposta à agressão por meses seguidos, para caracterizar o assédio), mas o efeito dessa agressão; em uma clara combinação das variáveis intensidade e tempo. De modo que até mesmo um único evento pode vir a ser caracterizado como assédio moral, tamanha a intensidade da agressão. A bem da verdade, um agressor pode mesmo espaçar suas agressões, para dissimular o assédio; e mesmo para intensificar o dano; fato é que a vítima poderá estar tão emaranhada na trama que mesmo o tempo de espera entre as agressões se caracterizará como assédio.

Há que se abordar, ainda, como pode ser representada a escala de violência do assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez que o assédio pode ocorrer em diferentes níveis de agressividade. Ainda que não se busque esta parametrização para fins de indenização, ou pelo menos que não se busque a indenização nos termos do art. 223-G, em seu §1º³, faz-se necessário identificar uma representação suficiente para um dimensionamento o mais fidedigno possível dos eventos, de maneira a se chegar a um *quantum* indenizatório o mais próximo daquele capaz de reparar o dano ocorrido.

Neste sentido, considera-se que cada caso de assédio moral é único, uma vez que se molda a cada vítima, a partir de um espectro de graus distintos de gravidade. A Rede Nacional de Ouvidorias (RENOUV), para facilitar a compreensão, representou essa escala de agressão por meio do que denominou régua de condutas inadequadas (Figura 1), na qual não há necessariamente uma sequência linear, uma vez que, na prática, essas condutas podem se sobrepor, levando a confundir vítimas e testemunhas.

³ Art. 223-G, § 1º, CLT. Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Figura 1 – Régua de condutas inadequadas, em relação ao assédio moral



Fonte: RENOUV, 2024, p. 11.

A RENOUV destaca que, para a avaliação de uma conduta como inadequada, é preciso se conhecer o contexto, o histórico de relacionamento entre os envolvidos, e mesmo a combinação entre a entonação do que é dito e as ações não verbais; daí a importância que tem a prova testemunhal, nos casos de assédio moral.

2.3 A vítima, a prova e a reparação pelo dano moral

Antes de apresentar as particularidades da prova nos casos de assédio moral no meio ambiente de trabalho, falta conhecer um último elemento: a vítima. É preciso destacar que, em que pese o senso comum, a vítima do assédio moral geralmente não é o indivíduo mais fraco do grupo; pelo contrário. Como alerta Hirigoyen, “a vítima é vítima porque foi designada como tal pelo perverso” (Hirigoyen, 2010, p. 152); ou seja, não há nada que a vítima pudesse fazer ou deixar de fazer que impedisse a ação do perverso. Para Hirigoyen,

contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo do chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar (Hirigoyen, 2010, p. 68).

Ao se tratar de casos de violência, no seu sentido mais amplo, é preciso ter em conta que a vítima não é culpada do mal que a atingiu; consequentemente, também não há de se considerar que exista um tipo ideal de vítima. Importa destacar, como alerta o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), por meio do Movimento Nacional em Defesa das Vítimas, que “todas as vítimas têm algo em comum: Direitos” (CNMP, 2025, n.p.). Está longe de ser o objetivo desta pesquisa abordar questões tratadas pela vitimologia. Entretanto,

convém destacar, como ensina Hirigoyen, que “o agressor evita alguém que possa vir a pô-lo em perigo. É por isso que evita cuidadosamente opor-se a outros perversos, narcisistas ou paranoicos, que muito se assemelham a ele” (Hirigoyen, 2010, p. 153).

É preciso destacar a necessidade de evitar as vitimizações secundárias e terciárias. A vitimização secundária, conhecida como revitimização, ou sobrevitimização, ou ainda violência institucional

é aquela causada pelas instâncias formais que detêm o controle sobre o âmbito social (isto é, em delegacias, no Ministério Público etc.). Abrange os custos pessoais derivados da intervenção do sistema legal que podem aumentar o sofrimento da vítima (CNMP, 2025, n. p.).

Pode a vítima ser alvo de vitimização terciária, que ocorre quando

em contato com o grupo familiar ou em seu meio ambiente social (como trabalho, escola, vizinhança, igreja etc.), a vítima for novamente vitimada pelos que a cercam. Após a divulgação do crime, as pessoas que rodeiam a vítima podem se afastar, principalmente quando se tratar de crimes contra os costumes, considerados estigmatizantes. Olhares atravessados, comentários maldosos, perguntas indecentes e indiscretas e até mesmo “brincadeiras” trazem humilhação e constrangimento à vítima, levando a novos sofrimentos. A vitimização terciária, portanto, é o processo de “estigmatização” imposto pelo círculo mais próximo da vítima, após a ocorrência do crime/fato (CNMP, 2025, n. p.).

Como visto anteriormente, quando a empresa se omite, permitindo a prática do assédio, contribui para o assédio interpessoal e, com base na responsabilidade civil, será responsabilizada por essa situação; ainda que tecnicamente não se trate de um processo de revitimização, sem dúvida trará para a vítima consequências similares à vitimização secundária.

Pois bem, pela sua ocorrência dissimulada, a prova é o ponto mais sensível nos casos de assédio moral, em especial, no assédio moral interpessoal e individual, no qual esteja em foco a responsabilidade subjetiva. Sobre o tema, Martinez e Carvalho Júnior registram que

Todos que frequentam com assiduidade o foro trabalhista reclamam dos óbices para comprovar em juízo a violência psicológica no ambiente laboral, especialmente quando se trata de condutas mais sutis e disfarçadas, mas não por isso menos danosas à saúde mental da vítima: levantar de ombros, olhares desdenhosos, indiferenças propositadas, em suma, há um plexo de comportamentos que, encarados em perspectiva mais ampla, são idôneos à configuração do *mobbing*, de tal maneira que, em tais situações, inegáveis são os obstáculos à demonstração objetiva de tais ocorrências.

No mundo do trabalho a situação se agrava, pois o empregado vai enfrentar dificuldades em encontrar testemunhas dispostas a depor em seu benefício, por razões evidentes, salvo quando já desligadas do vínculo (Martinez; Carvalho Junior, 2022, p. 37).

Essa criticidade torna-se ainda maior, ao se considerar, como destaca Hirigoyen (Hirigoyen, 2010), que o assédio se torna possível porque o grupo valida a desvalorização da vítima feita pelo assediador, a quem denomina de perverso; neste caso, por se tornar excessivamente difícil, ou mesmo impossível, para o autor da demanda apresentar tal prova (*probatio diabolica*), há uma inversão do ônus da prova.

Nos casos de assédio moral, permanece atribuída ao autor da ação a incumbência de comprovar os fatos constitutivos de seu direito. Caso não cumpra satisfatoriamente esse encargo probatório, a demanda é julgada improcedente. Em razão dessa dificuldade, é frequente que as ações judiciais passem a pleitear o reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador em situações de assédio moral, em vez de buscar demonstrar o dolo (responsabilidade subjetiva) nas condutas do assediador.

A CLT, a partir da Reforma Trabalhista de 2017, traz o entendimento já preconizado no Código de Processo Civil, quanto ao ônus da prova:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito.

II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

O art. 818/CLT valida o que já determinava o art. 373 do CPC/2015 (art. 333 do CPC/1973), sendo comumente aplicados de forma combinada; sobre o que o referido artigo do CPC ainda inclui, em seu § 4º, que a convenção de que trata o § 3º (inversão do ônus da prova) pode ser celebrada antes ou durante o processo.

Como bem registram Martinez e Carvalho Júnior, em relação à prova no assédio moral,

costumeiramente surgem dúvidas quanto aos elementos idôneos a configurá-lo, o alcance prático da reiteração das condutas idôneas hábeis para torná-lo evidente e os parâmetros que permitam distingui-lo de episódicas agressões verbais (por exemplo) que podem ensejar, tanto quanto o assédio, eventuais reparações civis (Martinez; Carvalho Junior, 2022, p. 38).

Importa destacar o alerta dos referidos autores, para o fato de que, ainda que, por uma fragilidade probatória, as condutas nocivas não cheguem a caracterizar o assédio moral, provadas estas condutas, estas *per se* provocam dano moral à vítima, passível de reparação civil. Observe-se, porém, em relação à exigência de reiteração das condutas como elemento para tornar evidente o assédio moral, que os autores se encontram em dissonância com o estabelecido na Convenção nº 190 da OIT.

Ciente da dificuldade de se apresentar provas no assédio moral, o Tribunal Superior do Trabalho, em seu Guia Prático por um ambiente de trabalho + positivo, apresenta uma relação de elementos que podem ser utilizados no registro da violência e do assédio praticados, que podem ser conferidos no Quadro 3.

Quadro 3 – A prova nos casos de violência e assédio

Apresentar evidências sobre as situações de violência e assédio pode ser difícil. No entanto, você pode usar como prova:

- E-mails;
- Mensagens de aplicativo;
- Telefonemas (não se esqueça de registrar o dia e horário do contato);
- Diário funcional: é o registro da sua produtividade e rotina de trabalho, bem como da pessoa agressora. Neste diário é preciso documentar as falas, apelidos, tom de voz, conversas, pessoas que estavam no local, data e horário;
- Gravações ambientais (entre você e a pessoa agressora, sem a participação de terceiros);
- Avaliações de desempenho enviesadas, imprecisas ou excessivamente negativas;
- Imposição de ritmos e metas de trabalho muito diferentes dos demais, seja com a sua subutilização ou com a sobrecarga de trabalho;
- Testemunhas;
- Laudos médicos e psicológicos;
- Receitas médicas ou notas fiscais de farmácias e remédios; e
- Bilhetes ou presentes recebidos.

(...) É importante guardar as provas originais! Fotografe ou digitalize as provas e busque guardá-las em um lugar seguro, como *pendrive*, e-mail, serviço de armazenamento em nuvem ou enviando-as para os representantes dos canais de acolhimento à sua disposição.

Fonte: TST, 2025, sp.

Maria Helena Diniz destaca que o princípio que domina hoje a responsabilidade civil é o da *restitutio in integrum*, pois

a reparação em dinheiro viria neutralizar os sentimentos negativos de mágoa, dor, tristeza e angústia, pela superveniência de sensações positivas de alegria ou satisfação, pois possibilitaria ao ofendido algum prazer que, em certa medida, poderia atenuar seu sofrimento (Diniz, 2010, p. 110).

Ou seja, o que se busca é a reposição completa da vítima à situação anterior à lesão; entretanto, ante a impossibilidade de uma reparação natural, procurar-se-á atingir uma situação material correspondente.

2.4 O dano provocado pelo assédio moral e a responsabilidade civil

Cumprе ressaltar, ainda, que a violação da dignidade humana e dos direitos fundamentais do indivíduo pode acarretar prejuízos à sua saúde física e mental. A psicóloga Euda Kaliani Rocha destaca que

Uma organização que se orienta por alta produtividade e competitividade, utilizando mecanismos como estresse, medo, metas abusivas e assédio, coloca em risco, sobretudo, a saúde das pessoas que nela trabalham, tornando esse ambiente degradante (Rocha *et al.*, 2025, p. 07).

Pois bem, Roberto Heloani e Margarida Barreto retratam os danos do assédio moral como microtraumas psicológicos (Heloani; Barreto, 2018, p. 65). O Ministério Público do Trabalho (MPT, 2025, pp. 21-22) apresentou alguns efeitos que a violência e o assédio moral podem deixar na saúde do(a) trabalhador(a):

- Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Uso de álcool e drogas;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas.

Acerca dos sintomas relacionados ao agravamento de situações de estresse, Euda Kaliani Rocha destaca seis categorias apresentadas no Quadro 4.

Quadro 4 – Sintomas relacionados ao agravamento de situações de estresse

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Afetivos: exaustão emocional, humor depressivo e mudança brusca de humor, sentimento de impotência, baixa autoestima, irritação, hostilidade, falta de realização profissional, alta frustração, desinvestimento emocional. 2. Cognitivos: dificuldade de concentração, perda de memória, baixa criatividade, sintomas sensorio-motores (“tiques”, agitação). 3. Físicos: fadiga, problemas gastrointestinais, cefaleias, insônia, cansaço, sudorese, tremores, falta de ar, picos de hipertensão. 4. Atitudinais: despersonalização, desumanização, insensibilidade, indiferença, frieza, cinismo. 5. Comportamentais: uso e abuso de drogas (álcool, fármacos e drogas ilegais), hiperatividade, acidentes, absenteísmo e presenteísmo, negligência, desinvestimento, baixa produtividade. 6. Sociais: problemas com clientes, colegas, superiores e subordinados, isolamento. |
|--|

Fonte: Rocha, 2025, p. 5.

Na Tabela 3 podem ser conferidos os danos causados pelo assédio moral, a partir do quadro conceitual analisado. Outro ponto a se destacar é a necessidade de que o assédio moral efetivamente produza danos psíquicos ou morais, de índole patológica. Considerando que o dano causado pelo assédio moral pode ser moral e ainda material, registre-se que sempre estará presente o dano moral e do tipo *in re ipsa*.

É preciso voltar a esse ponto, por sua extrema importância, para que se compreenda o assédio moral. O dano *in re ipsa* é aquele que será sempre presumido. Para um melhor entendimento, pode-se utilizar como analogia um caso de saúde em que um indivíduo é infectado por um vírus, que permanece latente em seu organismo. Não se sabe quando este vírus poderá ser ativado, nem com que carga viral irá afetar a pessoa. Considere-se, ainda, que se trata de um vírus para o qual não há forma de eliminá-lo, apenas mantê-lo inativo, o que exigirá vigilância por toda a vida, podendo acarretar novos danos materiais e morais sempre que houver um gatilho, em decorrência de estresse pós-traumático. Evidentemente, somente os profissionais de psiquiatria e de psicologia poderão realizar este diagnóstico. Fato é que a vítima de assédio moral, muito provavelmente, e é saudável que assim seja, necessitará de acompanhamento periódico e/ou permanente, para manter a saúde mental.

Tabela 3 – Danos causados pelo assédio moral

Danos causados	% dentro do grupo
Dano à dignidade	23%
Dano psicológico	19%
Dano físico	16%
Dano psíquico	16%
Dano à personalidade	6%
Dano psicossomático	3%
Dano social	3%
Dano à estabilidade emocional	3%
Dano à integridade pessoal	3%
Dano à identidade	3%
Dano à integridade profissional	3%

Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 4 podem ser conferidos os efeitos mais amplos causados pelo assédio moral, a partir do quadro conceitual analisado, com impactos internos à instituição e à empregabilidade do assediado, bem como na esfera social.

Tabela 4 – Efeitos mais amplos do assédio moral

Efeito mais amplo	% dentro do grupo
Degrada o ambiente de trabalho	50%
Ameaça o emprego do assediado	17%
Impacto econômico	17%
Afasta o assediado do mundo do trabalho	8%
Exclusão social	8%

Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao impacto econômico, podem ser citados: “queda de produtividade; aumento da rotatividade; (...) custos elevados ao sistema de saúde e à previdência social, uma vez que muitas vítimas necessitam de afastamento médico ou aposentadoria precoce” (Tavares *et al.* 2024, pp. 10 e 12).

Pois bem, em setembro de 2025⁴, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Cartilha Amarela para a prevenção e combate ao assédio, a outras formas de violência e ao suicídio relacionado ao trabalho. Apesar de manter várias das características citadas, apresenta alguns elementos que podem indicar um tratamento mais consciente da gravidade do tema. A exemplo de tratar de forma mais objetiva a possibilidade de suicídio (que

⁴ Justo no mês em que se promove o Setembro Amarelo, uma campanha de conscientização sobre a importância da prevenção do suicídio.

classifica como um problema de saúde pública⁵), como dano provocado, traz ainda relação de contatos aos quais podem recorrer as vítimas e destaca condutas que podem levar à revitimização de quem foi alvo de violência.

É necessária atenção para que, independentemente de como seja classificada a violência no meio ambiente do trabalho, seja possível e provável que as diferentes formas de violência não ocorram isoladamente. Sem dúvida, é bem mais provável que o assédio moral interpessoal ocorra em uma instituição que já pratica o assédio organizacional ou mesmo a gestão por injúria.

A responsabilização civil decorre da necessidade de reparar o dano causado à vítima de assédio moral. E sobre esta Maria Helena Diniz registra ser

a aplicação de medidas que obriguem a uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal (Diniz, 2010, p. 35).

A responsabilidade civil é amplamente abordada na legislação brasileira, a exemplo do art. 37, §6⁶, e do art. 21⁷, ambos trazidos pela Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88); no Capítulo III⁸, do Código de Defesa do Consumidor (Brasil, 1990a); e,

⁵ “O suicídio é um grave problema de saúde pública. A cada ano mais de 700 mil pessoas tiram a própria vida no mundo (em média, um caso a cada 40 segundos). A América é a única região do mundo onde a mortalidade por suicídio vem aumentando desde o ano 2000. No Brasil, os casos aumentaram 43% em uma década (2010-2019), sendo que em 2024 foram mais de 16 mil casos: em média 45 pessoas cometem suicídio por dia” (Brasil - MTE, 2025e, p. 23).

⁶ Art. 37, §6, CRFB/88. As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

⁷ Art. 21, CRFB/88. Compete à União: (...) XXIII - explorar os serviços e instalações nucleares de qualquer natureza e exercer monopólio estatal sobre a pesquisa, a lavra, o enriquecimento e reprocessamento, a industrialização e o comércio de minérios nucleares e seus derivados, atendidos os seguintes princípios e condições: (...) d) a responsabilidade civil por danos nucleares independe da existência de culpa;

⁸ Art. 101. Na ação de responsabilidade civil do fornecedor de produtos e serviços, sem prejuízo do disposto nos Capítulos I e II deste título, serão observadas as seguintes normas: I - a ação pode ser proposta no domicílio do autor; II - o réu que houver contratado seguro de responsabilidade poderá chamar ao processo o segurador, vedada a integração do contraditório pelo Instituto de Resseguros do Brasil. Nesta hipótese, a sentença que julgar procedente o pedido condenará o réu nos termos do art. 80 do Código de Processo Civil. Se o réu houver sido declarado falido, o síndico será intimado a informar a existência de seguro de responsabilidade, facultando-se, em caso afirmativo, o ajuizamento de ação de indenização diretamente contra o segurador, vedada a denúncia da lide ao Instituto de Resseguros do Brasil e dispensado o litisconsórcio obrigatório com este.

Art. 102. Os legitimados a agir na forma deste código poderão propor ação visando compelir o Poder Público competente a proibir, em todo o território nacional, a produção, divulgação distribuição ou venda, ou a determinar a alteração na composição, estrutura, fórmula ou acondicionamento de produto, cujo uso ou consumo regular se revele nocivo ou perigoso à saúde pública e à incolumidade pessoal.

notadamente, nos artigos 186, 187, 927, 932 e 933 do Código Civil Brasileiro (Brasil, 2016a).

Nesse ponto, porém, a abrangência da responsabilidade civil não se encontra pacificada na doutrina, o que, em uma interpretação mais restritiva, leva à sua não aplicação aos casos de assédio moral no meio ambiente de trabalho. Entretanto, em uma leitura conjunta com o art. 187/CC, observa-se que *também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes*.

Observe-se, ainda, que o art. 927 do Código Civil é suficiente para estabelecer a responsabilidade objetiva. A teoria do risco vem em adição, como agravante. Também a CLT, em seu art. 2º, destaca que o empregador assume os *riscos da atividade econômica*. E, inclusive, sendo “presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”, segundo a Súmula nº 341 (STF, 1963).

Traz também a CLT, em seu Título II-A, as particularidades em relação ao dano extrapatrimonial, estando a responsabilidade por tal dano estabelecida no art. 223-E: “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão” (Brasil, 2017a).

2.5 A atual legislação brasileira no combate ao assédio moral

No Brasil, o primeiro caso a reconhecer o assédio moral no ambiente de trabalho foi julgado em 2002, pelo TRT da 10ª Região (ES), no processo RR nº 01315.2000.00.17.00.1 (Brasil, 2022c). Naquela ocasião foram citados como referência normativa para quantificar a indenização a Lei de Imprensa (Brasil, 1953) e o Código Civil (Brasil, 2016a). O Código de Defesa do Consumidor (Brasil, 1990a), por sua vez, já reconhecia o direito à reparação de danos morais.

Trouxe a reforma trabalhista de 2017, por meio do *caput* do art. 223-G, critérios a serem apreciados ao se considerar o pedido de reparação; são eles: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso;

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa.

O que se pode observar em relação ao *caput* do art. 223-G é que este apresenta elementos cuja conceituação e mensuração não são factíveis. Se, por um lado o art. 223-G, em seu parágrafo primeiro, levou a diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI 6050, ADI 6069 e ADI 6082), em relação a uma possível discriminação no tabelamento do dano moral, por outro, o que fica ainda menos claro é como se chega a escalonar a ofensa como sendo de natureza leve, média, grave ou gravíssima.

Neste sentido, a CLT não tem conseguido trazer luz sobre o tema. Já na esfera criminal, tramita no Senado Federal, atualmente aguardando designação de relator na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, o PL nº 1.521/2019 (Brasil, 2019b), correspondente ao PL nº 4.742-B/2001 na Câmara dos Deputados, que altera o Código Penal, ao tipificar o crime de assédio moral, em seu Artigo 146-A⁹. A Proposta de Lei foi enviada à Casa Revisora, no Senado Federal, em 13/03/2019, por meio do PL nº 1.521/2019 (Brasil, 2019b) onde segue na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, desde 13/09/2023, aguardando designação de relator.

Sobressaem-se no ordenamento jurídico brasileiro a Lei nº 13.185/2015 e a Lei nº 14.811/2024. A primeira estabelece, em âmbito nacional, o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, denominada *bullying*. A definição de *bullying*; na referida Lei, pode ser considerada, na visão desta pesquisadora, a mais próxima que se tem de assédio moral na legislação brasileira, sendo ela:

considera-se intimidação sistemática (*bullying*) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (Brasil, 2015a).

Já a Lei nº 14.811/2024 institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência em estabelecimentos educacionais ou similares, incluindo a criminalização do *bullying* e do *cyberbullying*.

⁹ Art. 146-A, CP. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Somente se procede mediante representação, que será irreatável. § 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. § 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

3 O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ECOLOGICAMENTE EQUILIBRADO

A gente não quer só comer

A gente quer prazer pra aliviar a dor

A gente não quer só dinheiro

A gente quer dinheiro e felicidade

A gente não quer só dinheiro

A gente quer inteiro e não pela metade

(Titãs, 1987)

Inicialmente, cabe destacar, de forma simplista, que o assédio moral ocorre porque a vítima se encontra com o assediador em uma instituição que permite o assédio, por motivos diversos, que se resumem ao descumprimento, em primeira instância, da Carta Magna. Sequer fariam falta tantas outras normas. O essencial está posto na Constituição da República. Pois bem, traz a Constituição, em seu Título VIII que trata da ordem social, na Seção II, da Saúde, notadamente em seu art. 225¹⁰, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Como destaca Celso Antonio Fiorillo, o referido artigo “determina uma estreita e correta ligação entre a tutela do meio ambiente e a defesa da pessoa humana” (Fiorillo, 2018, p. 151).

Já em seu Art. 200¹¹, ao tratar da competência do Sistema Único de Saúde (SUS), a Constituição deixa patente que o meio ambiente abrange o mundo do trabalho. Estando o direito a um meio ambiente do trabalho seguro ancorado como direito fundamental na Carta Magna, notadamente em seu art. 1º, incisos III e IV¹², e art. 7º, inciso XXII¹³. Sobre o direito

¹⁰ Art. 225 CRFB/88. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

¹¹ Art. 200 CRFB/88. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; (...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

¹² Art. 1º CRFB/88. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

¹³ Art. 7º CRFB/88. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

à segurança e saúde do trabalhador e ao ambiente de trabalho saudável, Sebastião Geraldo de Oliveira destaca que

A compreensão da estrutura normativa da segurança e saúde no trabalho no Brasil deve partir dos princípios constitucionais, especialmente com apoio no valor social do trabalho e na dignidade do ser humano. O ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador, razão pela qual o empregado não pode estar exposto a riscos passíveis de eliminação ou atenuação e que possam comprometer seu bem-estar físico, mental ou social (Oliveira, 2007, p. 129).

Cumpramos observar que já não é mais possível dissociar o meio ambiente, restrito à natureza, do meio ambiente do trabalho e da intervenção da atividade econômica em ambos; em consonância com o inciso IV do art. 1º da Constituição da República, inserido pela Lei nº 13.874/2019 (Brasil, 2019a), que institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, e com o art. 2º da CLT¹⁴. Ficam assim consolidadas uma visão holística do meio ambiente e, principalmente, a consciência de uma relação de causa-efeito, levando à responsabilização pelos riscos da atividade econômica que provoquem impactos no meio ambiente ampliado.

A visão ampliada do meio ambiente do trabalho, consolidada em 2019 pela Convenção nº 190 da OIT, vem tomando forma há algum tempo. Para Celso Antonio Fiorillo, o meio ambiente do trabalho é

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.) (Fiorillo, 2018, pp. 22-23).

Sem dúvida, a ainda recente pandemia da Covid-19 contribuiu para acelerar a implementação e/ou consolidação de diversas modalidades de trabalho, a exemplo do teletrabalho, do trabalho remoto e mesmo das relações em que não ficam muito claros os limites entre trabalho, emprego e iniciativa autônoma. Tal visão tem sido reforçada na Convenção nº 190 (OIT, 2019a, p. 02), em seu Art. 3º¹⁵.

¹⁴ Art. 2º CLT. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

¹⁵ Convenção nº 190. Art. 3º. A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho: (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho; (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e

Já no ano de 2010, Belfort destacava que o meio ambiente de trabalho deve ser entendido como

o local onde se desenvolve a prestação dos serviços quer internamente ou externamente e também o ambiente reservado pelo empregador para o descanso do trabalhador, dotado de condições higiênicas básicas, regras de segurança capazes de preservar a integridade física e a saúde das pessoas envolvidas no labor, com o domínio, o controle, o reconhecimento e a avaliação dos riscos concretos ou potenciais existentes, assim considerados agentes químicos, físicos e biológicos, no objetivo principal de propiciar qualidade de vida satisfatória e a proteção secundária do conjunto de bens móveis e imóveis utilizados na atividade produtiva. (Belfort, 2010, p. 51, *apud* Barroso; Chaves, 2017, p. 4).

Como identificado na análise dos acórdãos (vide Cap. 7), entre as referências normativas que abordam o meio ambiente do trabalho, destacam-se:

- 1) Constituição da República Federativa do Brasil – em especial em seu art. 7º, Inciso XXII, que trata da redução dos riscos inerentes ao trabalho, exigindo normas de saúde e segurança; e em seu art. 225, que impõe o dever de proteger o meio ambiente, inclusive no contexto laboral.
- 2) Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – em seu art. 157, que estabelece a obrigação do empregador a garantir segurança e medicina do trabalho.
- 3) Convenções Internacionais – com destaque para a Convenção nº 190 da OIT, que estabelece medidas para eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, sendo referência internacional para proteção dos trabalhadores; e a Convenção nº 155 da OIT, que define termos relacionados à segurança e saúde no trabalho, reforçando a importância de ambientes laborais seguros.
- 4) Outras Normas e Resoluções – tem destaque a Resolução NR-17 que estabelece parâmetros para ergonomia no ambiente de trabalho, visando a saúde e segurança dos trabalhadores.

Ainda na análise dos acórdãos (vide Cap. 7) é possível se identificar, entre aqueles contextos em que se aplica a Convenção nº 190, a referência ao meio ambiente de trabalho saudável, ao abordar: o assédio moral como sendo uma violência no ambiente de trabalho; destacar a visão ampliada da C190 em relação ao espaço do meio ambiente do trabalho, bem como atuar a referida Convenção como norteadora para se promover um espaço de trabalho

vestuário; (c) durante deslocações, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho; (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação; (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

seguro, inclusivo e produtivo; além de destacar o dever de se manter um ambiente de trabalho equilibrado e livre de agressões.

Pois bem, dispor de um meio ambiente de trabalho hígido, independentemente do local onde se labora, é direito constitucional do trabalhador. Neste ponto, cabe uma reflexão sobre a distinção, ou não, entre trabalho e emprego. Efetivamente, o que se protege é o meio ambiente do trabalho, que se sobrepõe às questões normativas do emprego. Em época de novas relações de trabalho, que por meio de ferramentas como a pejotização, ou mesmo fraudes em terceirização, buscam mascarar a relação de emprego, foca a Justiça do Trabalho no princípio da verdade real; ou seja, se o contratante do serviço detém os recursos de produção e/ou estabelece as regras da prestação do serviço, se efetivamente detém o poder diretivo da relação, resta caracterizado o vínculo empregatício. Importa destacar que, por mais que busque a Justiça do Trabalho a verdade real, o judiciário aborda o aspecto formal, ou seja, aquilo que efetivamente foi possível retratar e provar no processo.

Especial atenção deve ser dada ao poder diretivo do empregador. Segundo Delgado, tal poder consiste em um

conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços (Delgado, 2019, p. 792).

Como alerta Fábio Túlio Barroso, a falha neste poder diretivo abre portas a desequilíbrios nas relações construídas no ambiente de trabalho, que podem levar à prática de assédio moral. Sobre o tema, Barroso destaca que o fenômeno é de responsabilidade inerente ao seu poder diretivo, estando “no comportamento indisciplinado das relações de trabalho, que deverá ser revisto pelo empregador por meio de elementos consagrados de prevenção ao risco de enfermidades e acidentes do trabalho” (Barroso; Chaves, 2017, p. 02).

Cumpre destacar, ainda, a maior exposição dos trabalhadores que se dedicam à economia do cuidado às falhas no poder diretivo do empregador. Como estabelece o art. 5º, da Lei nº 15.069/2024, que institui a Política Nacional de Cuidados, o cuidado é o

trabalho cotidiano de produção de bens e serviços necessários à sustentação e à reprodução diária da vida humana, da força de trabalho, da sociedade e da economia e à garantia do bem-estar de todas as pessoas.

Segundo o Ministério das Mulheres (Brasil, 2025c), as trabalhadoras domésticas são a principal categoria da força de trabalho remunerada de cuidados no Brasil, representando 25% do total. Destaque-se que o Brasil ratificou, em 2018, a Convenção nº 189 da OIT sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos. Segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (DIEESE, 2025, pp. 2-8) no 4º trimestre de 2024, havia no Brasil 5,9 milhões de pessoas ocupadas no trabalho doméstico; tendo carteira assinada apenas 24,4% do total de pessoas ocupadas no setor; sendo 68,5% de pessoas negras (homens e mulheres); e 92% do total (negros e brancos) eram mulheres.

Como alerta Euda Kaliani Rocha, o trabalho doméstico tem histórico de negação de direitos e de cidadania, figurando entre os piores índices de desigualdade e de desvantagens sociais. Rocha registra ainda as peculiaridades do trabalho, que

é realizado na solidão; o ambiente de trabalho é um domicílio de terceiros; pode-se dormir/habitar o local de trabalho; os instrumentos e proteções de trabalho não são especializados; os riscos ainda não foram estabelecidos; dentre outras (Rocha; Pinto, 2018, p. 148)

Euda Kalini Rocha aborda ainda a lógica da psicopatologia do trabalho, de Christophe Dejours, para quem a

organização do trabalho seria responsável direta pelo sofrimento psíquico (concebido de forma negativa e causadora de adoecimento), entendido como uma vivência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o conforto ou bem-estar psíquico (Rocha; Pinto, 2018, p. 148).

No início dos anos 1990 ganha espaço central de análise, pela psicodinâmica do trabalho, as “relações intersubjetivas e sociais no trabalho, resultantes de vivências dos trabalhadores nos modos de organização prescrita e real” (Rocha; Pinto, 2018, p. 148).

Então vejamos, considerando que é o trabalho doméstico realizado por um(a) prestador(a) de serviços, com relação de emprego legalizada ou não, na solidão de um lar (que não é o da(o) empregada(o)), ainda sem riscos estabelecidos; e, considerando-se ainda, como destaca Euda Rocha, que no contexto doméstico, percebe-se “uma gama de indeterminações sobre o modo peculiar de organização do trabalho” (Rocha; Pinto, 2018, p. 149); está potencialmente presente na relação empregador(a) e empregado(a) doméstico(a) uma margem maior de tensionamento, que pode vir a gerar violência e assédio. Na cidade de São Paulo, por exemplo, pesquisa realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores Domésticos

do Município de São Paulo constata que cerca de 90% das trabalhadoras domésticas foram vítimas de violência em algum momento de suas carreiras (Silva, 2024).

Outro aspecto que merece destaque refere-se à adoção do assédio moral como método ou instrumento de gestão, prática denominada assédio moral institucional, ou, como define Sônia Nascimento, “*straining*, gestão por stress, assédio moral coletivo, assédio moral organizacional ou gestão assediadora” (Nascimento, 2015, p. 75). O objetivo dessa prática é aumentar a produtividade e reduzir custos. Trata-se de uma conduta empresarial predatória, dirigida não contra concorrentes, mas contra os próprios trabalhadores que, ao sofrerem danos à saúde, acabam sendo substituídos.

Denuncia José Soares Filho a “destruição ou minimização dos direitos instituídos em prol dos trabalhadores, para propiciar às empresas mais produtividade e maior competitividade, ou seja, o favorecimento do capital em detrimento do trabalho” (Soares Filho, 2002, p. 1168). Mesmo os direitos já institucionalizados vêm sendo reiteradamente desrespeitados. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os cinco temas mais recorrentes nas Varas do Trabalho no Brasil, em 2024, foram: jornada de trabalho e horas extras, verbas rescisórias, adicional de insalubridade, multa de 40% do FGTS e indenização por dano moral (TST, 2024, p. 50). O enfrentamento dessas demandas, por mais relevante que seja, revela-se ineficaz na ausência de políticas efetivas de proteção ao trabalhador, assemelhando-se a um esforço infrutífero.

De momento, cabe ainda registrar que o assédio moral consiste em uma conduta nociva à saúde psicológica do trabalhador; amplamente caracterizada na legislação brasileira como ato ilícito, antes mesmo de ser tipificada como crime. Ao mesmo tempo, a vulnerabilidade do trabalhador diante de relações construídas a partir de uma ordem jurídico-econômica imprecisa leva a práticas que vêm sendo denominadas gestão por injúria. É preciso considerar que a literatura especializada não apresenta consenso quanto à gestão por injúria vir a ser classificada como assédio moral organizacional ou sequer quanto a ser caracterizada como assédio moral. Rodolfo Pamplona e Claiz Gunça, destacam que a gestão por injúria

pode ser adotada como um método de gerenciamento da empresa, não se confundindo com o assédio moral organizacional, objeto de posterior estudo, mas podendo ser utilizada para sua prática. Dessa forma, a gestão por injúria, conquanto se diferencie do assédio moral pela forma e extensão da violência perpetrada, deve ser veementemente proibida na sociedade (Pamplona Filho; Santos, 2020, p. 69).

Fato é que o trabalhador está exposto a agressões por vezes institucionalizadas e validadas na cultura organizacional, camufladas pela busca de uma gestão eficiente, em termos de indicadores de produtividade e crescimento dos negócios. O Ministério do Trabalho e Emprego, destaca em relação à dinâmica do assédio moral, que

a estrutura organizacional, organização do trabalho, cultura e clima organizacional, estilo de gestão e forma de liderança podem servir como fatores propiciadores e fomentar situações características de assédio moral no trabalho. (...) O assédio existe em culturas organizacionais que o permitem ou valorizam e quando os assediadores sabem que não serão responsabilizados devido à falta de políticas de coibição, prevenção e punição (MTE, 2025, p. 05 e 06).

Por outro lado, o mundo empresarial traz à cena temas como gestão de riscos, responsabilidade socioambiental e *accountability*, nas instituições públicas, ou transparência para os *stackholders*, termo mais aplicado nas instituições privadas. É pela capacidade de permear os espaços gerados por estes novos conceitos que se destacam iniciativas como a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), direcionadas ao que a própria OIT define como medidas para a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

4 O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT

Arnaldo Sússekkind (Sússekkind, 2000) destaca, a partir da atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o caráter inovador do Direito Internacional do Trabalho, em relação ao Direito Internacional, uma vez que as convenções e recomendações da OIT têm como alvo o Direito do Trabalho interno dos Estados-membros, buscando a internacionalização e uniformidade. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por sua própria definição,

está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

Única agencia tripartita de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres (OIT, 2025) ¹⁶.

Entretanto, como registra Fábio Túlio Barroso, as motivações para o surgimento da OIT buscavam atender a dois propósitos: limitar os movimentos dos trabalhadores de esquerda, evitando o agravamento das tensões sociais¹⁷; e possibilitar, por meio da implementação de um modelo das relações de trabalho, a

equiparação entre os países industrializados, possibilitando uma utilização da mão de obra de forma equânime, para que não houvesse motivos de um país, com menores proteções sociais aos trabalhadores pudesse produzir com uma escala de preços mais baratos, em função do reduzido custo na utilização do trabalho subordinado (Barroso, 2025, p. 46).

¹⁶ Tradução livre: dedica-se à promoção da justiça social, dos direitos humanos e laborais internacionalmente reconhecidos, prosseguindo a sua missão fundadora: a justiça social é essencial para a paz universal e permanente. Única agência tripartida da ONU, a OIT reúne governos, empregadores e trabalhadores de 187 Estados-membros para definir normas laborais, formular políticas e desenvolver programas que promovam o trabalho digno para todos, mulheres e homens.

¹⁷ É preciso recordar que a Consolidação das Leis Trabalhistas foi implementada no Brasil por Getúlio Vargas, ainda durante o Estado Novo (1937-1945), pelo Decreto-Lei 5.452; ou seja, em ato isolado do Poder Executivo, sem a participação do Legislativo, enquanto o Senado Federal e a Câmara dos Deputados estavam fechados. E tinha também entre seus objetivos evitar a luta de classes (AGÊNCIA SENADO. CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em 17 nov. 2025).

Para cumprir seu papel, a OIT regulamenta uma série de normas internacionais, a serem cumpridas por seus Estados-membros, algumas de forma compulsória, como as que integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho, e outras que exigem ratificação, sem reservas.

A Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, promulgada em 1969 e internalizada no ordenamento jurídico brasileiro em 2009, disciplina o instituto da reserva no contexto da celebração, assinatura e ratificação de tratados internacionais, desde que esta não seja incompatível com o objeto e a finalidade do tratado. O instituto da reserva consiste em uma declaração unilateral feita por um Estado, com o objetivo de excluir ou modificar os efeitos jurídicos de determinadas disposições do tratado em sua aplicação a esse Estado. A reserva, portanto, permite que um Estado, por razões políticas, jurídicas ou constitucionais, não possa ou não deseje cumprir integralmente o tratado, comprometa-se parcialmente.

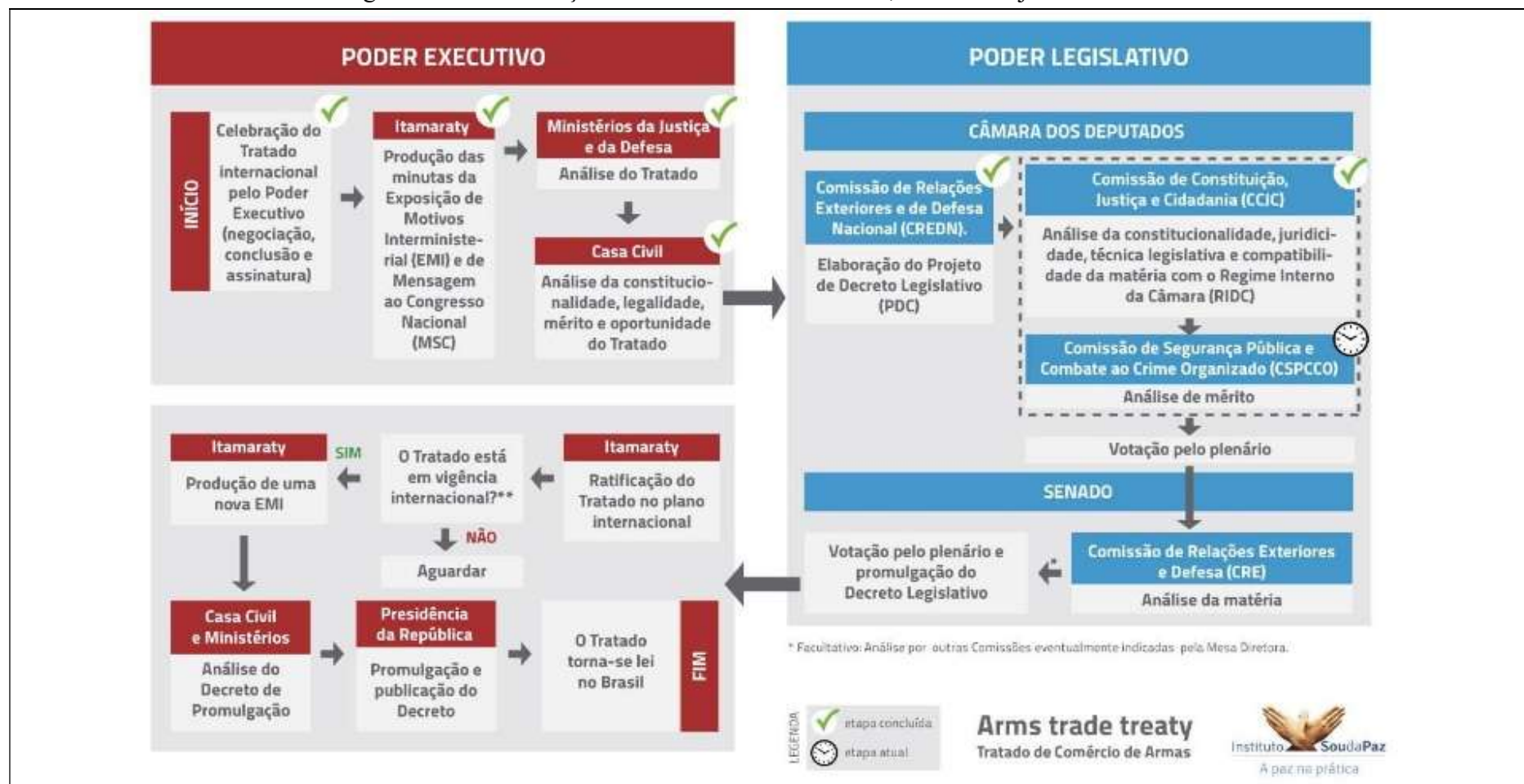
Importa salientar, entretanto, que em determinados tratados internacionais, a exemplo das convenções da OIT, a formulação de reservas é expressamente vedada, com o intuito de assegurar a uniformidade e a efetividade das normas pactuadas. Nesse sentido, a OIT estabelece que

as convenções possuem diversas disposições que asseguram flexibilidade (...), incluindo algumas que permitem expressamente aos Estados que as ratificam limitar ou qualificar as obrigações assumidas pela ratificação (...). No entanto, não são possíveis limitações às obrigações de uma convenção, para além daquelas já especificamente previstas (ou seja, inexistência de reservas) (OIT, 2012, p. 18).

4.1 Submissão das Convenções e Recomendações da OIT às autoridades competentes

Mesmo aprovadas na Conferência Internacional do Trabalho, as Convenções da OIT somente se tornam obrigatórias para os Membros quando ratificadas internamente. Antes da ratificação permanecerão como fonte material. A Figura 2 apresenta o processo de internalização dos tratados internacionais no sistema jurídico brasileiro.

Figura 2 – Internalização dos tratados internacionais, no sistema jurídico brasileiro



Fonte: Instituto Sou da Paz, 2025.

O processo de internalização dos tratados internacionais atende ao modelo de duplicidade de vontades, que consiste na assinatura pelo Presidente da República e aprovação pelo Congresso Nacional, para então ser ratificado e depositado junto ao órgão responsável, neste caso junto à OIT; e somente será incorporada ao sistema jurídico brasileiro por Decreto Executivo da Presidência da República; quando então se equipará a lei infraconstitucional, no caso de Tratados que não sejam de Direitos Humanos.

Compete observar que, após a Emenda Constitucional nº 45/2004, tratando-se de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, se aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (art. 5º, § 3º, CRFB/88). Caso não atinjam essa aprovação mínima, mesmo sendo um Tratado de Direitos Humanos, serão incorporados como normas supraleais. Também os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos ratificados antes da EC45/2004 serão incorporados como normas supraleais (RE 466.343-1/SP, STF, 2008).

As Recomendações, por sua vez, como ensina Fábio Túlio Barroso, ainda que sendo normas internacionais emanadas da OIT, possuem natureza propositiva, “sendo admitidas na ordem jurídica interna de acordo com a conveniência de cada país, podendo apresentá-la no âmbito interno para seu processo legislativo, quando se torna lei” (Barroso, 2025, p. 59). Ou seja, as Recomendações, sendo fonte material não são ratificadas; ainda assim deverão ser submetidas à autoridade competente do Estado-Membro, a fim de que examinem a possibilidade de serem tomadas como

inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos de negociação coletiva e os laudos de arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos coletivos de interesse, neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotados de poder normativo (Süssekind, 2000, p. 181).

Piovesan aponta a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como um dos primeiros marcos do processo de internacionalização dos direitos humanos, juntamente com o Direito Humanitário e a Liga das Nações. As obrigações internacionais estabelecidas por meio desses três institutos

voltavam-se à salvaguarda dos direitos do ser humano e não das prerrogativas dos Estados. Tais institutos rompem, assim, com o conceito tradicional que situava o Direito Internacional apenas como a lei da comunidade internacional dos Estados e que sustentava ser o Estado o único sujeito de Direito Internacional. Rompem

ainda com a noção de soberania nacional absoluta, na medida em que admitem intervenções no plano nacional, em prol da proteção dos direitos humanos. (...) Aos poucos, emerge a ideia de que o indivíduo é não apenas objeto, mas também sujeito de Direito Internacional (Piovesan, 2013, p. 190).

Considerando não ser mais cabível uma visão reducionista na qual a agressão aos direitos do trabalhador se limita ao descumprimento de direitos trabalhistas básicos; apesar de importantes por configurarem verbas de natureza alimentar, em geral, estes têm raízes na agressão aos direitos mais fundamentais da pessoa humana; considerando ainda que, a partir da EC nº 45/2004, os direitos e garantias expressos na Constituição “não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (art. 5º, § 2º, CRFB/88); ao ser internalizada como tratado de Direitos Humanos, os direitos defendidos pela Convenção da OIT assumem *status* de Direitos Fundamentais.

Flávia Piovesan, fundamentando-se no art. 5º, § 1º, da Constituição, destaca ainda que

se as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais demandam aplicação imediata e se, por sua vez, os tratados internacionais de direitos humanos têm por objeto justamente a definição de direitos e garantias, conclui-se que tais normas merecem aplicação imediata (Piovesan, 2013, p. 143).

Nesse esteio, tem a 2ª Turma do TRT24 entendido, em relação à Convenção 190 da OIT, que

sendo norma internacional de proteção contra a violência e ao assédio no trabalho e, portanto, de tutela de direitos humanos do trabalhador, tem imediata aplicabilidade, mesmo ainda não tendo sido incorporada formalmente ao ordenamento jurídico interno (art. 5º, §§ 2º e 3º do Texto Maior), como reiteradamente tem entendido esta Turma (Acórdão 0024305-36.2023.5.24.0006).

Não há qualquer prejuízo nesse entendimento, considerando que uma Convenção da OIT ainda não ratificada pode ser utilizada como norma material, desde que não seja incompatível com a legislação interna.

Voltando à Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, alertam Maurício Delgado e Gabriela Delgado que a referida Convenção

é um marco civilizatório da OIT, em razão da importância do conteúdo humanista que enuncia. É também um marco regulatório, por ser documento precursor de um “giro estratégico” na atividade normativa da OIT, caracterizado pelo investimento na proclamação de Declarações. (...) Tais princípios e direitos fundamentais no trabalho são reconhecidos como direitos humanos trabalhistas, pois traduzem um

“ piso social ” para o mundo do trabalho, numa tentativa de fixação de um padrão universal de proteção trabalhista para a comunidade internacional Delgado, Delgado, 2019, p. 445).

A referida Declaração apresenta 10 (dez) Convenções da OIT, conhecidas como Convenções Fundamentais (OIT, 1998-2022); apresentadas a seguir nos quatro grandes eixos destacados por Maurício Delgado (Delgado, Delgado, 2019, pp. 445-446):

- Liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva
 - C87/1948 – Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização;
 - C98/1949 – Relativa à Aplicação dos Princípios da Sindicalização e Negociação Coletiva;
- Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório
 - C29/1930 – Relativa ao Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930, com seu Protocolo;
 - C105/1957 – Relativa à Abolição do Trabalho Forçado.
- Abolição do trabalho infantil
 - C138/1973 – Relativa à Idade Mínima para Admissão e Emprego;
 - C182/1999 – Sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para Sua Eliminação.
- Eliminação da discriminação no que diz respeito ao emprego e à ocupação
 - C100/1951 – Relativa Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor;
 - C111/1958 – Relativa à Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.

Aos quais se acrescenta um quinto eixo, que pode ser entendido como promoção da segurança e saúde no trabalho, incluído entre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 2022:

- C155/1981 – Sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores;
- C187/2006 – Sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho.

Ocorre que Brasil ainda não ratificou duas das Convenções Fundamentais: a Convenção nº 187/ 2006, sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho; e a Convenção nº 87/ 1948, relativa à Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização; sobre a qual ainda não está pacificado o entendimento em relação a sua aplicabilidade no Direito brasileiro, sem que haja uma Emenda à Constituição, em especial

ao inciso II, do seu Art. 8º, que trata da unicidade sindical e base territorial mínima; discussão esta que foge ao escopo desta pesquisa. Recorde-se de que a OIT não admite ratificação de uma convenção com reservas.

Em seu Art. 2º, a Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho estabelece

que todos os membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão, têm o dever, que resulta simplesmente de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, a saber: (a) a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; (d) eliminação da discriminação em função do emprego e da ocupação; e (e) a um ambiente de trabalho seguro e saudável (OIT, 2022, p. 09).

Sobre estes objetivos é preciso considerar que foi apenas em 2022 que o direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável foi alçado a direito fundamental do trabalho, de modo que não seria necessário cumprir o processo de ratificação da C187/OIT.

4.2 Conceitos e disposições da Convenção 190 e da Recomendação 206 da OIT

No âmbito internacional, a Convenção n.º 190 (OIT, 2019a) foi adotada pela OIT em sua 108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 2019. A ousadia da proposta já se faz patente em sua nomenclatura: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A referida Convenção apresenta no seu Artigo 1º, § 1º, a seguinte definição

(a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género (OIT, 2019a, p. 02).

A Convenção nº 190/OIT, que entrou em vigor internacionalmente em 25 de junho de 2021, estabelece medidas para que os países tratem a violência e o assédio no trabalho, em suas principais políticas nacionais, promovendo a orientação, a formação e a sensibilização, para tal; além de informar regularmente, aos órgãos supervisores da OIT,

sobre as medidas tomadas para a sua execução; sendo estruturada em três elementos fundamentais:

1. Respeitar, promover e estar ciente do direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, adotando e implementando uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero (art. 4º);
2. Respeitar, promover e estar ciente dos princípios fundamentais e direitos no trabalho e promover o trabalho decente (art. 5º);
3. Assegurar o direito à igualdade e à não discriminação para trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis (art. 6º).

No Quadro 5 podem ser conferidos os princípios fundamentais e os direitos no trabalho, atualizados pela OIT em 2022. Pela *Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respetivo acompanhamento* os Membros devem respeitar, promover e realizar tais princípios e direitos, mesmo que não tenham ratificado as convenções que os declaram.

Quadro 5 – Princípios e direitos fundamentais do trabalho, segundo a OIT

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (a) a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; (d) eliminação da discriminação em função do emprego e da ocupação; e (e) um ambiente de trabalho seguro e saudável. |
|--|

Fonte: OIT, 2022, p. 09.

A busca por um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, princípio incluído em 2022, reverbera nas distintas Convenções da OIT e, a partir da C190, deve desdobrar-se em políticas e legislação internas dos países que a adotarem, conforme estabelecido nos Art. 7º e 9º (C190). Devendo, inclusive, viabilizar a consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, além de levar a questão da violência e do assédio à gestão de risco institucional e devida responsabilização. Ou seja, as ações precisam ir muito além de promover a orientação, a formação e a sensibilização. Devendo, ainda, o combate à violência e ao assédio pautar-se em legislação e regulamentos nacionais específicos.

A Convenção nº 190/ OIT estabelece entre seus princípios fundamentais, no Art. 4º, que cada Membro deverá adotar uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, para a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho; o que inclui:

- Proibir por lei a violência e o assédio;
- Garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;
- Adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
- Estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento;
- Garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;
- Prever sanções;
- Desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e
- Garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes.

4.3 Mudança de paradigma trazida pela C190 e pela R206 da OIT, no combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho

A Convenção nº 190 da OIT representa um avanço ao abordar, de maneira integrada, a violência e o assédio no ambiente de trabalho, superando a lógica tradicional que insistia em separar condutas nocivas, fossem elas caracterizadas ou não como assédio. Com isso, elimina-se a perpetuação de meros conflitos conceituais que, em nada, contribuíam para a efetiva proteção das vítimas de violência laboral, especialmente das submetidas ao assédio moral. Além do mais, a concepção anterior, segundo a qual o reconhecimento do assédio exigia a repetição da conduta ao longo de um período mínimo, deixou de ser exigida, ampliando, assim, a proteção conferida às vítimas.

Apresenta a C190 inovações, que podem reduzir as vulnerabilidades do meio ambiente do trabalho no Brasil, apresentadas até aqui; entre as quais se pode destacar:

- Utilizar-se de uma definição conjunta para violência e assédio traz mais praticidade para as ações no mundo corporativo;
- Considerar a ameaça, e não apenas a realização da agressão;
- Outro ponto, também conceitual, diz respeito a que as condutas de violência e/ou assédio não necessitem ser repetitivas para se caracterizarem como tal. Este foi, possivelmente,

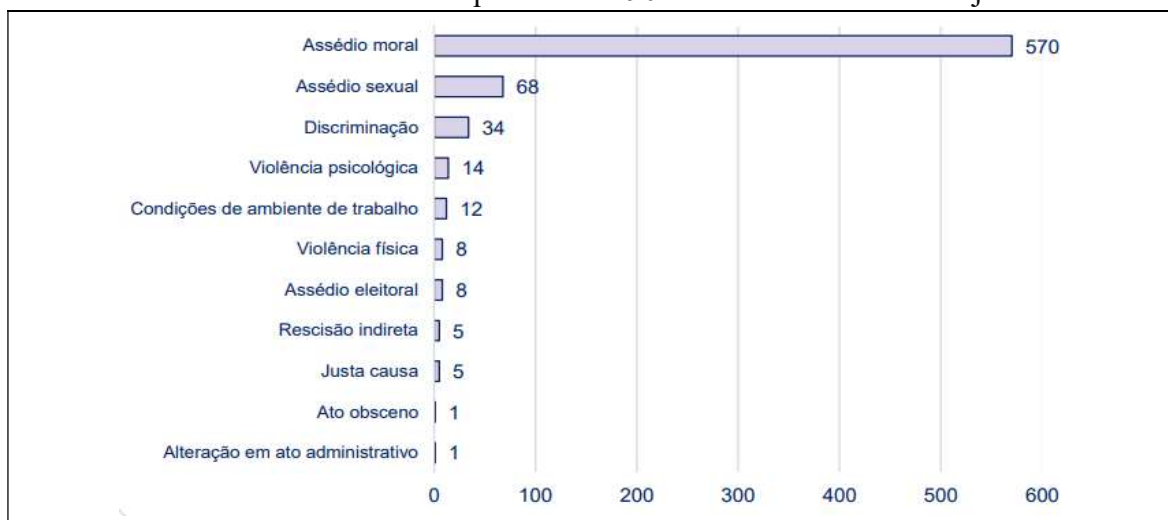
um viés criado pelas primeiras pesquisas sobre o assédio moral, que constataram que as condutas nocivas se repetiam ao longo do tempo. Assim será se o assediador agir em um ambiente institucional tolerante ao assédio. E como a vítima leva tempo para entender o que está ocorrendo, em consequência das armadilhas psicológicas utilizadas, de fato, quando vêm à tona os eventos, estes já se desenrolam há algum tempo. Mas nem por isso a repetição é um fator determinante.

- Institui uma proteção ampla, incluindo as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, e não apenas os trabalhadores, tal como definido pela legislação e pela prática nacionais.
- Aplica-se também ao trabalho realizado por meio de tecnologias da informação e comunicação.
- Estabelece que os Membros devem viabilizar as proposições por meio da legislação e de políticas que possam implementá-las.
- Estabelece que devam ser utilizados mecanismos de orientação/formação e sensibilização, bem como de aplicação e de acompanhamento.
- Estabelece que os perigos e riscos de violência e assédio sejam identificados e que sejam efetivadas medidas de prevenção, controle e mitigação desses riscos.
- Devendo os Membros viabilizarem canais e ferramentas para queixas e para o acolhimento de vítimas, com prevenção à retaliação.
- Além de medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para queixosos e vítimas.
- Utilizando uma abordagem sensível ao gênero, às minorias e às vítimas de violência doméstica.

Em complemento ao Art. 9º da C190 (OIT, 2091a), a Recomendação nº 206 (OIT, 2019b) destaca, entre outros pontos, que a avaliação do risco no local de trabalho deve ter em conta os fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo os perigos e riscos psicossociais; com especial atenção, entre outros pontos, aos perigos e riscos que surgem das condições e modalidades de trabalho, da organização do trabalho e da gestão dos recursos humanos, e da discriminação, do abuso de relações de poder e das normas de gênero, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio. Tais medidas se alinham com as políticas de *compliance* e de ESG – *Environmental, Social and Governance*, que engloba as práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização.

Em pesquisa realizada em 2024, para verificar os impactos da Convenção nº 190 (OIT, 2019a) no direito brasileiro, a Fundação Getúlio Vargas aplicou um questionário que apresenta um conjunto de fundamentos para a utilização da C190 em decisões judiciais, elaborado com base em uma leitura exploratória amostral e de pesquisa bibliográfica. No Gráfico 1 é possível verificar, a partir da referida pesquisa, que o tema do assédio moral prevalece em cerca de 80% das decisões que utilizam a C190.

Gráfico 1 – Tema discutido quando a C190 é utilizada nas decisões judiciais



Fonte: Pasqualetto *et al.*, 2025, p. 32

Pasqualetto destaca que ficou evidenciado, pela pesquisa da FGV, que a “C190 ainda é pouco utilizada, o que pode se explicar em razão da Convenção ainda não ter sido ratificada, mas também pela ausência de tradição em considerar normas internacionais como fontes do direito interno” (Pasqualetto *et al.*, 2025, p. 55).

5 O CENÁRIO BRASILEIRO QUE RECEPCIONA A CONVENÇÃO 190 DA OIT

Esse tópico descreve o cenário brasileiro, que recepciona o processo de ratificação e implementação da Convenção nº 190. Passando-se, para este fim, pelos seguintes pontos: situação socioeconômica brasileira; a construção do Direito do Trabalho brasileiro como um Direito eminentemente social; e, paradoxalmente, a desconstrução deste direito trabalhista constitucional, diante da imposição de critérios econômicos e liberais; apresentando, ainda, o cenário político brasileiro para a ratificação da Convenção nº 190.

5.1 Atual contexto social brasileiro

O Brasil conta hoje com cerca de 213 milhões de habitantes (IBGE, 2025a, p. 01). Segundo o IBGE, a economia brasileira apresentou períodos de instabilidade e crises a partir de 2015, com uma pequena recuperação até 2019, quando eclodiu a crise sanitária mundial da Covid-19; “somente a partir de 2022, o processo de recuperação pós-pandemia veio a se consolidar e a refletir efetivamente na geração de postos de trabalho” (IBGE, 2025b, p. 12).

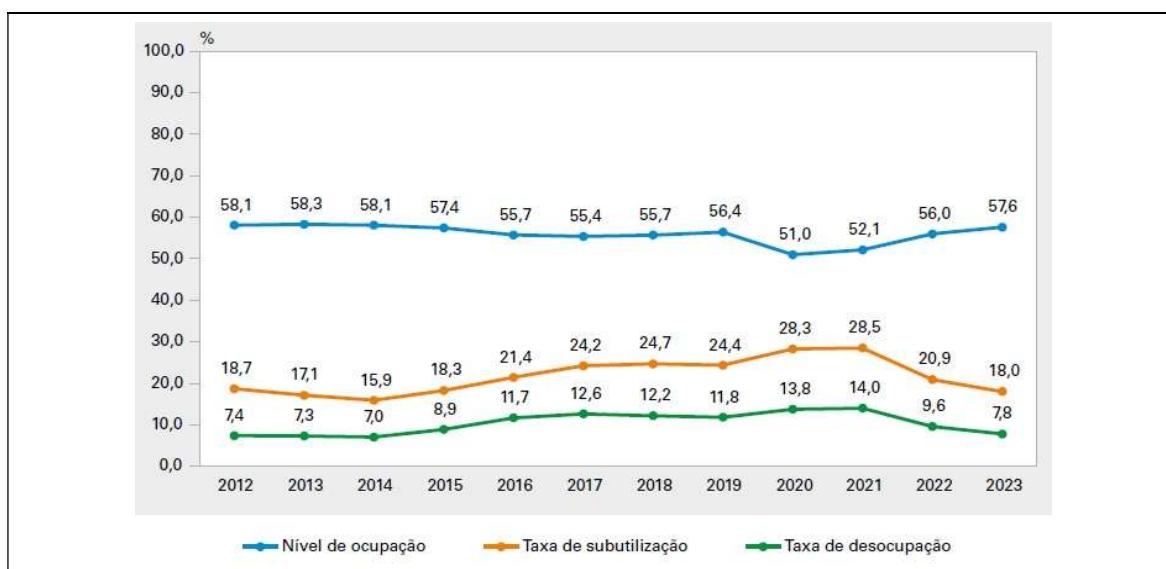
No que se refere ao Índice de Gini, indicador que mensura e representa a desigualdade por meio da distribuição de rendimentos, observa-se que, em 2015, esse índice atingiu o menor (e melhor) valor desde o início da série em 2012 (0,524). Posteriormente registrou aumento entre 2016 (0,537) e 2018 (0,545), seguido de estabilidade em 2019 (0,544). Segue o ¹⁸ com a análise:

Em 2020, houve novo recuo com a introdução dos benefícios emergenciais de transferência de renda (0,524). Houve posterior aumento em 2021 (0,544), com o mercado de trabalho enfraquecido e redução dos benefícios sociais emergenciais, e nova queda em 2022, com a retomada parcial do mercado de trabalho e novo incremento dos benefícios sociais, quando atingiu o menor valor da série (0,518). Em 2023, o índice de Gini manteve o valor de 2022. (...) muito provavelmente, ao maior dinamismo do mercado de trabalho em 2023 (IBGE, 2024, p. 46).

¹⁸ A construção deste indicador prevê a utilização de toda a informação disponível sobre rendimentos de uma população, considerando a distribuição como um todo e sintetizando-a em um único valor que varia de 0 a 1, sendo 0 a situação de perfeita igualdade na distribuição dos rendimentos e 1, de perfeita desigualdade, onde todo o rendimento estaria concentrado nas mãos de uma única pessoa (IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2024. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. p. 46).

No Gráfico 2 é possível identificar uma melhora de ocupação no período pós-pandemia, com um crescimento em relação a 2019. Ao mesmo tempo, as taxas de desocupação e de subutilização registraram significativas quedas a partir de 2022.

Gráfico 2 – Nível de ocupação, taxa de desocupação e taxa composta de subutilização da força de trabalho - Brasil - 2012-2023



Fonte: IBGE, 2024, p. 14.

Outro ponto a se destacar é o percentual de jovens (15 a 29 anos de idade) que não estudam nem estão ocupados (IBGE, 2024, p. 29); o percentual passou de 22,3% em 2022 para 21,2% em 2023, o menor desde o início da série, em 2012. Já a taxa de pessoas em ocupação informal registrou em 2023 o valor de 40,7%, mantendo-se estável em relação ao ano anterior. Sendo que destes, 45,8% estavam entre pessoas de cor ou raça preta ou parda ocupadas na informalidade¹⁹.

5.2 Construção e desconstrução da proteção social no trabalho

Após duas décadas de ditadura militar, a Assembleia Nacional Constituinte que culminou na Constituição da República de 1988, recebeu entre os anos de 1986 e 1987, cerca de 70.000 cartas enviadas por cidadãos (BRASIL, 2025g), fazendo uso de formulários preenchidos a caneta, que contou com uma logística especial envolvendo os Correios,

¹⁹ Definiu-se como proxy das ocupações informais as seguintes categorias: empregados e trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada; trabalhadores por conta própria e empregadores que não contribuem, ambos, para a previdência social; e trabalhadores familiares auxiliares (IBGE, 2024, p. 22).

prefeituras e assembleias legislativas; mais de 1.000 pessoas também foram ouvidas em audiências públicas; e 122 emendas populares, receberam mais de 12 milhões de assinaturas.

Nesse cenário, surge uma Constituição que estabelece as bases para o Estado de proteção social, com a definição de garantias e direitos fundamentais, a defesa da dignidade da pessoa humana e a proteção do trabalho, como ferramentas para promover, se não a justiça social, pelo menos a pacificação social, ao reduzir os impasses entre empregadores e empregados. O Direito do Trabalho como direito social constitucional é resultado de lutas dos trabalhadores ao longo de décadas e da mobilização em torno da Constituinte.

Mas esta luta de classes tem origem em terras e tempos distantes, em resposta às transformações sociais e econômicas iniciadas com a Revolução Industrial; ao surgimento e ao fortalecimento dos sindicatos de trabalhadores; e à mobilização dos trabalhadores, inclusive em movimentos grevistas, como o que deu origem ao Dia do Trabalho, comemorado em 1º de maio. Fábio Túlio Barroso destaca que

as leis laborais protecionistas buscam promover o equilíbrio entre empregados e empregadores, sem permitir o que denomina de *laissez faire* da autonomia da vontade. Tendo sido o Direito do Trabalho resultado das lutas sociais e conquistas dos trabalhadores, durante anos, contra os abusos sofridos; servindo como um regulador social e integrador do proletariado na dinâmica do sistema capitalista (Barroso, 2009, p. 76).

A proteção do trabalho está presente na Constituição, em seu Título I – Dos Princípios Fundamentais, no Capítulo II – Dos direitos sociais, notadamente em seu art. 7º, entre os quais constam, por exemplo, na sua dimensão individual: seguro-desemprego; FGTS; 13º salário; repouso semanal remunerado; licença à gestante; bem como reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proteção em face da automação, na forma da lei; seguro contra acidentes de trabalho; e proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Já na dimensão coletiva, o Direito do Trabalho assegura a liberdade sindical, o direito de greve e a negociação coletiva.

Ocorre que a Constituição Cidadã também é conhecida como uma Constituição Econômica; assim, o Estado neoliberal acaba por restringir a atuação do Estado social. Tal constatação se evidencia, sobretudo, na comparação entre o neoliberalismo implementado durante o governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso e o neoliberalismo (ou como quer que se defina) que se consolida na contemporaneidade, tendo como principal referência a atual administração dos Estados Unidos da América.

Fato é que, ainda hoje, diversos direitos constitucionais seguem sem regulamentação, a exemplo da proteção do trabalhador em face da automação, da licença-paternidade e da greve dos servidores estatutários; institutos de proteção social e de reconhecimento de cidadania, cuja negligência já denunciava Fábio Túlio Barroso (Barroso, 2009, p. 83).

Desde a sua promulgação, a Constituição da República de 1988 já recebeu mais de 130 (cento e trinta) Emendas. Cumpre ressaltar a intensificação do processo de flexibilização das relações de trabalho, manifestada pela adoção de novas modalidades contratuais e pela consequente redução dos direitos assegurados aos trabalhadores. Já em 2009, Fábio Túlio Barroso destacava as mudanças ocorridas, cerca de vinte anos após a promulgação da Constituição de 1988

As relações de trabalho passaram por um momento de reestruturação, em decorrência de uma nova perspectiva econômica, política e ideológica. As normas ali previstas ficaram mercadologicamente obsoletas. Para adaptá-las às diretrizes capitalistas, agora globais, foram necessárias mais de 50 emendas, o que tornou o texto retalhado, quebrando a sua perspectiva social, em benefício da busca desenfreada pelo lucro imposta pelo neoliberalismo (Barroso, 2009, p. 83).

Barroso chama ainda a atenção, ao citar José Alberto Couto Maciel, para o fato de que “para a filosofia neoliberal os princípios do Direito do Trabalho estão ultrapassados, estando essa filosofia baseada nas doutrinas da autonomia da vontade e da liberdade contratual” (Barroso, 2009, p.67, *apud* Maciel, 1997, p. 13). A precarização do trabalho é um conceito de múltiplas dimensões, que envolve a instabilidade, a falta de controle e de proteção, além da vulnerabilidade econômica e social. No outro extremo, tem a flexibilização laboral “um caráter explicitamente ideológico e protecionista dos detentores do capital, possíveis e potenciais empregadores” (Barroso, 2009, p. 73). Fábio Túlio Barroso vai mais além, ao alertar sobre a flexibilidade laboral, ao considerar que esta

(...) representa uma imposição à segmentação da força de trabalho, como medida de desmembramento do modelo orgânico de representação da classe trabalhadora, pois, desta maneira, fracionada, pede sua identidade de classe e sua forma de pressão contra o empregador, possibilitada pela própria disciplina jurídica e diante da necessidade de manter os privilégios econômicos de reprodução do capital (Barroso, 2010, p. 53).

Ana Maria Freitas e Carolina de Freitas e Silva destacam que “as medidas de flexibilização apenas deixam mais vulneráveis, mais enfraquecidos, os trabalhadores nas

relações de trabalho estabelecidas concretamente” (Freitas; Silva, 2017, p. 39). As autoras destacam que, nas relações de trabalho efetivamente estabelecidas, a reforma trabalhista promoveu reduções de direitos sociais, entre as quais se incluem: o aumento da jornada de trabalho sem a correspondente política de compensação, decorrente do contrato a tempo parcial; a prevalência do negociado sobre o legislado, resultando na consequente supressão do princípio da proteção ao trabalhador; e a instituição do contrato de trabalho intermitente.

A Exposição de Motivos nº 00023/2017 MTB (Brasil, 2017d), que encaminhou a proposta de Medida Provisória para alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), destacou que a lei a ser aprovada visava, entre outros pontos:

- Promover a pacificação das relações laborais por meio do fortalecimento das negociações coletivas e da adoção de soluções extrajudiciais para a composição de conflitos, valorizando o respeito à autonomia coletiva da vontade.
- A formalização das relações de trabalho no Brasil, que hoje possui aproximadamente 45% da sua força de trabalho em caráter informal, alheia aos direitos conferidos pela Carta Magna e pela CLT.
- Criar as condições para a promoção e a geração de novos empregos formais, ao regulamentar novas modalidades contratuais que adequam as necessidades de trabalhadores e empregadores à dinâmica das novas profissões e atividades econômicas.

Na prática, porém, não se identificam benefícios para o trabalhador, decorrentes da reforma trabalhista implementada pela Lei 13.467/2017. Como destaca Fábio Túlio Barroso, a Reforma

permitiu formalmente a plenitude de condições contratuais e modificações das relações de emprego pela outorga do direito aos particulares, acabando por desvirtuar elementos estruturais da disciplina, que estabelece um piso de condições mínimas de trabalho que acarreta dignidade ao trabalhador, em evidente tentativa de total privatização da disciplina. (...) impondo um modelo contratualista pleno entre sujeitos de integral desigualdade, um retorno à autonomia liberal de suposta igualdade material, como elemento de "liberdade das relações" e "modernização da legislação", sendo estes epítetos alguns que justificaram e bradaram os motivos para implementar a reforma, além da suposta criação de postos de trabalho (Barroso, 2017, pp. 246-247).

Ainda nas palavras de Barroso, alguns artigos da reforma trabalhista possibilitam o uso da autonomia privada individual; são eles: título permissivo para o trabalho extraordinário e compensação de horas (art. 59, CLT); jornada flexível de 12 x 36 horas (art.

59-A, CLT); teletrabalho (art. 75-D, CLT); fracionamento do período de férias (art. 134, CLT). Nesta mesma linha, destaca ainda o dimensionamento do dano extrapatrimonial, estabelecido no art. 223-G, CLT, que apresenta uma

absoluta inversão de valores e potencialidade de autonomia da vontade, (...) Isso porque no dimensionamento do dano pelo magistrado, segundo o art. 223-G, o magistrado deverá considerar elementos de ordem subjetiva, não considerando o ato antijurídico em si, decorrente do ato ilícito que a ordem jurídica impõe o ressarcimento de natureza punitiva e pedagógica, como se tem assentado nos arts. 5º, XX da Constituição da República, 186, 187, 932, III do Código Civil.

De observar que não se impõe a responsabilidade objetiva do empregador por danos decorrentes do contrato de trabalho e sim, permite-se o dimensionamento pelo magistrado na apreciação do pedido de indenização por danos morais elementos de ordem subjetiva, como a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, a possibilidade de superação física ou psicológica, os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão, a ocorrência de retratação espontânea, o perdão, tácito ou expresso e a situação social e econômica das partes envolvidas, em evidente contrariedade ao teor do art. 1º, III e IV da carta maior (Barroso, 2017, pp. 250-251).

Cabe ainda destacar a pouca transparência com que ocorreu a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho, em 2017; haja vista que, na discussão e votação do parecer do Relator da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016 (Brasil, 2016b), a deputada Benedita da Silva chegou a apresentar requerimento para a retirada de pauta do referido PL, alegando ter sido apresentado um novo relatório, contendo “matérias estranhas àquilo que estava sendo proposto anteriormente” (Brasil, 2017c, pp. 02-03). Como resultado desta dinâmica, o Projeto de Lei nº 6.787/2016 encaminhado pelo Poder Executivo Federal originalmente composto por apenas três artigos, culminou na modificação de mais de uma centena de artigos da CLT. Sobre a tramitação da Reforma no Congresso Nacional, Fábio Túlio Barroso destaca que

o Projeto de Lei nº 6.787/16 tramitou com urgência e em pouco mais de seis meses foi aprovado pela Câmara dos Deputados, pelo Senado Federal e novamente pela Câmara dos Deputados, mesmo com *vacatio legis* de cento e oitenta dias da data de sua publicação, todos com sanção presidencial sem vetos (Barroso; Salcedo, 2022, pp. 261-262).

Para Barroso e Salcedo, em contraste com o que se buscou divulgar sobre a Reforma Trabalhista, tal medida resultou em insegurança jurídica. Para os autores,

O que parece claro é que conceitos como a dignidade da pessoa humana, a centralidade do homem na economia e nas relações produtivas, o trabalho decente

e outras conquistas do homem moderno, após séculos de violência e superexploração no trabalho subalterno, são letra morta para o olhar de uma parte aparentemente considerável dos grandes detentores do poder econômico (Barroso; Salcedo, 2022, p. 278).

Não há, pois, que se defender a flexibilização das relações de trabalho, em favor de uma suposta ampliação na geração de empregos, sem que se garanta a vedação de retrocessos nos direitos do trabalhador.

5.3 Cenário político para a ratificação e aplicação da C190

No Brasil, a Convenção nº 190 ainda está em processo de ratificação. Em março de 2023, foi remetida, pelo Ministro do Trabalho e Emprego, pela Ministra das Mulheres e pelo Ministro das Relações Exteriores, à Presidência da República, a Exposição de Motivos EMI nº 00006/2023 MTE MM MRE (Brasil, 2023h). O processo de ratificação teve início com a Mensagem nº 86/2023, de 08/03/2023. Tendo sido distribuído às Comissões de Relações Exteriores e de Defesa Nacional (CREDN); Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial; Defesa dos Direitos da Mulher; Trabalho e Constituição e Justiça e de Cidadania.

Para que seja incorporada ao sistema jurídico brasileiro, a Convenção nº 190 deve seguir o trâmite apresentado na Figura 1. Mas para que isso ocorra é preciso haver vontade política. Na Tabela 5, é possível identificar os requerimentos apresentados à CREDN, no período de 11/04/2023 a 29/11/2023, em relação à MSC 86/2023, que encaminha para apreciação da Câmara dos Deputados a Convenção nº 190 da OIT.

Tabela 5 – Requerimentos apresentados na CREDN em relação à MSC 86/2023

REQUERIMENTOS	REPUBLICANOS	PL	UNIÃO	NOVO	PSOL	TOTAL
Votação pelo Processo Nominal	15	11	8	4	0	38
Retirada de Pauta	11	5	7	6	3	32
Adiamento da Discussão	4	5	1	0	0	10
Adiamento da Votação	4	4	1	0	0	9
Inversão de Pauta	0	0	0	0	1	1
Total Geral	34	25	17	10	4	90

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Câmara dos Deputados, 2026.

Têm destaque a quantidade de vezes em que se solicitou a retirada de pauta e os adiamentos da discussão ou da votação, no total de 51 (cinquenta e um) requerimentos, no período de sete meses, em que os partidos políticos mais à direita respondem por 94% desses

requerimentos. Desde que foi recebida na Comissão de Relações Exteriores e Defesa Nacional (CREDN), em 26/05/2023, a MSC 86/2023 recebeu apenas um Parecer, em 20/06/2023, da então Relatora Fernanda Melchionna, deputada Federal pelo PSOL, no qual apresentou voto em favor da aprovação da C190. No seu voto, a deputada apresenta entre os argumentos um estudo da Lloyd's Register Foundation e pelo Gallup, que

revela que mais de uma em cada cinco pessoas já sofreram alguma modalidade de assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual. O mesmo documento indica que os grupos com maior probabilidade de sofrer assédio é composto pelos jovens, trabalhadores migrantes, mulheres e pessoas que sofreram algum tipo de discriminação (Brasil, 2023e, p. 6).

A relatora destaca a importância de que a Convenção nº 190 seja incorporada ao ordenamento jurídico nacional, como compromisso do país de eliminar a violência e o assédio e de punir agressores. Em 20/03/2024 a deputada Fernanda Melchionna (PSOL) deixou a Comissão e a relatoria passou para o então deputado Eduardo Bolsonaro (PL), que, por sua vez, deixou a Comissão em 31/01/2025, tendo devolvido a MSC 86/2023 sem apresentar manifestação. Em 11/06/2025, o deputado André Fernandes (PL) foi designado novo relator. Atualmente, a MSC 86/2023 segue na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional da Câmara dos Deputados, não tendo sido registrada nenhuma movimentação, após a designação do mais recente Relator, em 11/06/2025.

O voto da relatora na MSC 86/2023 foi acompanhado de dois votos em separado: o primeiro, apresentado em 06/09/2023, pelo deputado Márcio Marinho (REPUBLICANOS) e o segundo, apresentado em 20/09/2023, pelo deputado Cabo Gilberto Silva (PL). O primeiro votou pela aprovação da Convenção nº 190, na forma do substitutivo apresentado, alegando que

(...) pode-se identificar no texto convencional referência constante ao vocábulo “gênero”, na identificação de destinatários das normas que têm por objeto a proteção contra a violência e o assédio no mundo do trabalho. A expressão “gênero”, segundo nosso entendimento, possui significado impreciso e vago. Tal expressão não possui uso e significado pacificados e aceitos como correspondentes a uma categoria jurídica, à luz da melhor doutrina, no plano legal, na prática jurisdicional.

Nesta quadra, não nos parece adequado que se promova a aceitação de tal uso e inclusão no plano jurídico, no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, de conceitos abstratos e indeterminados.

Portanto, julgamos seja necessário, para a correta aplicação no Brasil das normas da Convenção Nº 190 da OIT, que se acrescente norma interpretativa ao conteúdo do PDL que visa a aprovar o referido ato internacional, garantindo-se assim melhor

recepção e aplicação da convenção no país, como resultado de entendimento mais coerente e juridicamente consistente do significado dos termos que integram seu texto original. Essa providência permitirá a compreensão e a aplicação da expressão “gênero” de forma mais adequada à nossa realidade, de modo a compatibilizá-la com os costumes, as tradições históricas, sociais, morais e religiosas do nosso povo (Brasil, 2023e, pp. 4-5).

Fato é que a questão de gênero tem sido recorrentemente pautada pelos partidos de direita, a exemplo do PL 2.578/2020, do deputado Filipe Barros (PSL), que busca determinar que “tanto o sexo biológico como as características sexuais primárias e cromossômicas definem o gênero do indivíduo no Brasil” (Brasil, 2020a, p. 1); na justificação para o Projeto de Lei são apresentados argumentos como a necessidade de se ampliar a segurança jurídica, ao evitar a aplicação deturpada do termo, pelo extremistas do feminismo mundial. A pauta contra o que os partidos de direita denominam ideologia de gênero sinaliza compor uma agenda fixa na Câmara dos Deputados.

Em seu voto em separado o deputado Cabo Gilberto Silva (PL) defendeu a rejeição da Mensagem nº 86/2023, argumentando que

sua ratificação levará à ampliação demasiada das responsabilidades do empregador, causando extrema insegurança jurídica e prejuízos, sem trazer, de fato, uma ampliação na segurança do trabalhador em relação ao assédio e à violência no mundo do trabalho, dado que nosso ordenamento jurídico já apresenta mecanismos para combater tanto a violência quanto o assédio dentro do ambiente de trabalho (Brasil, 2023e, pp. 2-3).

O próprio argumento apresenta contradições, uma vez que alega que nosso ordenamento jurídico já apresenta mecanismos para combater tanto a violência quanto o assédio no ambiente de trabalho, o que demonstra a coerência de ratificar a convenção da OIT, na mesma linha, como forma de sinalizar que o Brasil não seria um concorrente desleal no mercado internacional, por cumprir padrões mínimos de proteção social no trabalho.

Os dois votos, apresentados em separado do voto da relatora, destacam-se pelo posicionamento característico da direita na política brasileira. Fato é que os temas divergentes entre os partidos, em geral baseados na polarização ideológica, têm influenciado as discussões no legislativo brasileiro.

6 PROXIMIDADE ENTRE OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS BRASILEIROS E OS PRECEITOS DA C190 DA OIT

A Convenção nº 190 estabelece, em seu art. 9º, que cada Membro deverá “adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero” (OIT, 2019a, p. 05). Destacam-se no Quadro 6 as medidas normativas e políticas brasileiras, que dialogam com os princípios da C190/OIT, antes mesmo da sua ratificação pelo Brasil.

Quadro 6 – Medidas normativas e políticas brasileiras, que dialogam com a C190

Norma	Descrição
Constituição da República	Dispõe sobre o texto constitucional.
Consolidação das Leis do Trabalho	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
Lei nº 8.069/1990	Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente
Lei nº 8.112/1990	Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis.
Lei nº 9.029/1995	Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.
Lei nº 10.741/2003	Estatuto da pessoa idosa.
Lei nº 11.340/2006	Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher – Lei Maria da Penha.
Lei nº 12.288/2010	Institui o Estatuto da Igualdade Racial.
Lei nº 13.146/2015	Estatuto da Pessoa com Deficiência.
Lei nº 13.185/2015	Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (<i>Bullying</i>).
Lei nº 14.245/2021	Altera a legislação penal e a Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas e para estabelecer causa de aumento de pena no crime de coação no curso do processo – Lei Mariana Ferrer.
Lei nº 14.457/2022	Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a CLT.
Lei nº 14.540/2023	Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.
Lei nº 14.811/2024	Institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares (criminalização do <i>bullying</i> e do <i>cyberbullying</i>).
Lei nº 15.069/2024	Institui a Política Nacional de Cuidados.
Decreto-Lei nº 2.848/1940	Código Penal Brasileiro.

Quadro 6 – Medidas normativas e políticas brasileiras, que dialogam com a C190/ OIT (Conclusão)

Decreto nº 7.602/2011	Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.
Decreto nº 12.122/2024	Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
Resolução nº 351/2020 – CNJ	Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.
Resolução nº 360/2023 – CSJT	Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho.
Resolução nº 492/2023 – CNJ	Inclui a perspectiva de gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.
Norma Reg. NR-1/1978 (2024)	Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais; além de outras políticas de enfrentamento à violência e ao assédio no ambiente do trabalho estabelecidas no âmbito dos Estados da Federação.
Norma Reg. NR-5/1978 (2023)	Estabelece dos parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA.

Fonte: Autoria própria; adaptado e ampliado a partir de CNJ, 2025b e Pasqualetto *et al.*, 2025.

Para análise, entre as medidas apresentadas, serão selecionadas aquelas que tratam mais diretamente dos temas de violência e de assédio; e será aplicada a técnica de análise de conteúdo difundida por Bardin, em seu formato mais elementar: pré-análise, exploração do material e tratamento e interpretação dos resultados (BARDIN, 2016). A análise de conteúdo foi empregada como método de pesquisa qualitativa, com o objetivo de identificar em quais pontos as medidas normativas e políticas brasileiras atendem à Recomendação nº 206 (OIT, 2019b), de forma a dialogarem com a C190 (OIT, 2019a), viabilizando sua implementação no Brasil.

6.1 Pré-análise e leitura flutuante

A pré-análise é a fase de organização, que tem por objetivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais; nela, como destacam Sampaio e Lycarião (Sampaio; Lycarião, 2021, p. 47) acontece a definição do *corpus* de análise, com a escolha dos documentos, e a elaboração das categorias, que irão fundamentar a interpretação final. Algumas etapas da análise de conteúdo são retroalimentadas, ao receberem influência da etapa de exploração do material, durante a aplicação das regras de recorte, categorização e codificação, e mesmo da testagem das técnicas.

Já a leitura flutuante consiste no contato com os documentos a serem analisados. Trata-se de uma atividade dinâmica, que se retroalimenta a partir das hipóteses emergentes, da elaboração de teorias adaptadas ao material analisado e da eventual aplicação de técnicas previamente empregadas em materiais análogos.

6.2 Seleção dos documentos a serem analisados e constituição do *corpus*

Como ensina Bardin, “o *corpus* é o conjunto dos documentos tidos em conta de serem submetidos aos procedimentos analíticos” (Bardin, 1977, p. 96). Ocorre que este conjunto de documentos ainda precisa passar por um filtro, aplicando-se as seguintes regras:

- a) Exaustividade – qualquer exclusão de documento precisa ter uma justificativa concreta.
- b) Representatividade – no caso de um grande universo de pesquisa, quando não for possível analisar todos os documentos, será preciso calcular uma amostra representativa desse universo.
- c) Homogeneidade – os documentos a serem analisados devem obedecer a critérios precisos de escolha, não apresentando demasiada singularidade fora desses critérios
- d) Pertinência – os documentos a serem analisados devem corresponder ao objetivo da pesquisa.

Na etapa de escolha dos documentos para a análise de conteúdo, o pesquisador delimita o universo de documentos a ser analisado. Estabelecendo como referência medidas normativas e políticas que não estejam voltadas a grupos minoritários específicos, foi selecionado o *corpus* do estudo (ver Tab. 7).

6.3 Apresentação das categorias que compõem o *corpus* da pesquisa

Cumprir destacar que, para a análise, as unidades de registro foram baseadas nas categorias centrais estabelecidas a partir da R206 (OIT, 2019b), que complementa as disposições da C190, em relação ao estabelecido em seus *princípios fundamentais*, quanto aos principais temas aos quais se dedica, em seu tópico 2, transcrito a seguir:

Ao adotar e aplicar a abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero mencionada no art. 4.º, § 2º, da Convenção, os Membros deveriam abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho na legislação relativa ao trabalho e ao

emprego, à saúde e segurança no trabalho, e à igualdade e não discriminação, bem como no direito penal, quando apropriado (OIT, 2019b, p. 02)

Neste ponto, faz-se necessário esclarecer que foi adotada nessa pesquisa uma visão integrada e sinérgica do que estabelece o tópico 2 da Recomendação nº 206, partindo da premissa de que o acesso aos direitos fundamentais e sociais no Brasil ainda permanece em construção. De maneira que o objetivo foi identificar como a legislação brasileira, especializada ou não no Direito do Trabalho, com fulcro no art. 8º da CLT, adota medidas em favor do trabalho e emprego, da saúde e segurança no trabalho, da igualdade e não discriminação e da redução/eliminação da violência e do assédio. A distribuição destes elementos no *corpus* da pesquisa está apresentada na Tabela 6, que servirá de guia para a busca e a análise do conteúdo.

Tabela 6 – Identificação das categorias de análise, no quadro normativo brasileiro

Quadro normativo	Saúde e segurança no trabalho	Violência e assédio	Igualdade e não discriminação	Trabalho e emprego
CRFB/88	X	X	X	X
CLT	X		X	X
Lei 8.069/1990 (2024)	X	X	X	X
Lei 8.112/1990		X	X	X
Lei 10.741/2003	X	X	X	
Lei 11.340/2006		X	X	X
Lei 12.288/2010	X	X	X	X
Lei 13.146/2015	X	X	X	X
Lei 13.185/2015	X	X	X	
Lei 14.245/2021		X		
Lei 14.457/2022		X		
Lei 14.540/2023	X	X		
Lei 14.811/2024		X	X	
Lei 15.069/2024	X		X	X
DL 2.848/1940 (2025)	X	X	X	
Decreto 7.602/2011	X			X
Decreto 12.122/2024	X		X	
Resolução 351/2020	X	X	X	X
Resolução 360/2023	X	X	X	
Resolução 492/2023		X		
NR-1 /1978 (2024)	X	X	X	X
NR-5/1978 (2022)	X	X		

Fonte: Elaboração própria.

Verifica-se que, entre as medidas normativas e políticas brasileiras que dialogam com a Convenção nº 190 da OIT (OIT, 2019a), destacam-se as questões relativas à saúde e segurança do trabalho, à violência e à discriminação, consideradas em seu sentido amplo. O registro referente ao trabalho e ao emprego também foi incluído, por mencionar o contexto em que o trabalhador está inserido. Especificamente em relação ao assédio, observa-se maior ênfase no assédio sexual. Sem dúvida, hoje é mais bem compreendido do que o assédio moral. O próprio texto da C190 não faz referência expressa ao assédio do tipo moral; entretanto, cita especificamente o assédio sexual e ressalta a importância de tratar de forma sensível e integrada as questões de gênero.

Merece especial destaque o fato de que a Convenção nº 190 da OIT (OIT, 2019a) introduz, no âmbito das relações laborais, a temática da violência doméstica, o que implica não apenas a necessidade de atenção aos impactos dessa violência sobre o trabalho, mas também a incorporação, na gestão organizacional, do conceito de responsabilização, pela conscientização de empregados e empregadores, bem como do acolhimento às vítimas.

6.3.1 Constituição da República

A Constituição da República, de 1988, destaca-se desde a sua promulgação como sendo uma Constituição cidadã, uma vez que, “inaugurou um novo arcabouço jurídico-institucional no país, com ampliação das liberdades civis e os direitos e garantias individuais” (Brasil, 2013); ampliado os direitos trabalhistas, dentro dos direitos sociais; e estabelecido, ainda, “os direitos que legitimam a atuação dos sujeitos econômicos, o conteúdo e limites desses direitos e a responsabilidade que comporta o exercício da atividade econômica” (Silva, 1988, p. 805).

A Constituição da República trata da saúde e segurança no trabalho em especial no seu Título I – Dos Princípios Fundamentais, no Capítulo II – Dos direitos sociais, notadamente em seu art. 6º; e ainda em seu art. 7º, incisos XXII e XXIII, que apresentam respectivamente: a garantia de condições de trabalho que proporcionem saúde, segurança e higiene; e a proteção do salário do trabalhador, incluindo medidas de segurança. Nesta mesma linha, apresenta ainda em seu Título VIII – Da Ordem Social, na Seção II – Da Saúde, notadamente em seu art. 225, destaca o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, incluindo a proteção à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho; sendo de

competência da administração pública suprir tal direito, pela implementação de políticas de segurança e saúde no trabalho (art. 37, inciso XXII, CRFB/88).

Recorrendo mais uma vez à Convenção nº 190, observa-se que violência e assédio no mundo do trabalho “refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico” (OIT, 2019a, p. 02). Pode-se considerar, assim, ainda que o texto constitucional não se refira especificamente à violência e/ou ao assédio contra o trabalhador, esta ocorrerá sempre que um direito fundamental, notadamente aqueles pautados na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB/1988), for violado, em decorrência de uma relação de trabalho. Ademais, está entre os objetivos da República Federativa do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CRFB/88). No que tange à igualdade e à não discriminação, a Constituição estabelece, em seu Art. 3º, dos objetivos fundamentais da República (inciso IV), o objetivo de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Sendo, ainda, o repúdio ao racismo um dos princípios que regem as relações internacionais brasileiras (art. 4º, VIII, CRFB/88).

Ao abordar os direitos e deveres individuais e coletivos, a Constituição estabelece em seu art. 5º, *caput*, os parâmetros para a igualdade formal: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. Sendo invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X, CRFB/88); bem como é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (art. 5º, V, CRFB/88). Além do mais, a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI, CRFB/88); e proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 5º, XXXI, CRFB/88).

A Constituição da República destaca o tema do trabalho e emprego, em especial, nos artigos 170 e 193. O art. 170 abre o Título VII – Da Ordem Econômica e Financeira, ao estabelecer que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social; observando-se entre outros princípios, a busca do pleno emprego; sendo assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente

de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. Já o art. 193 abre o Título VIII – Da Ordem Social, ao estabelecer que esta tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Tem destaque, ainda, o art. 225, pelo qual “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (art. 225, *caput*, CRFB/88).

Nesta mesma linha, destaca-se a atribuição do Sistema Único de Saúde (SUS), estabelecida no art. 200, em especial no inciso VIII, de colaborar na proteção do meio ambiente, incluindo, neste conceito, o meio ambiente do trabalho. A C190 (OIT, 2019a), em seu art. 3º, esclarece que os eventos do mundo do trabalho ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes deste; e engloba: o local de trabalho, incluindo os espaços públicos e privados onde são um local de trabalho; os locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário; o espaço de deslocamento, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho; o alojamento fornecido pelo empregador; o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho; e ainda, aqueles que ocorram por comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação. Nesse aspecto, merecem destaque, mais recentemente, o trabalho remoto, bem como as atividades laborais realizadas no metaverso.

Conforme já exposto, a violência e o assédio não são tratados diretamente no texto constitucional; suas proteções, contudo, encontram-se asseguradas pelos direitos fundamentais, alicerçados na dignidade da pessoa humana. Como, por exemplo, e de maneira especial, os direitos estabelecidos no art. 5º, CRFB/88, quanto à inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade e à segurança; além da vedação à tortura e ao tratamento desumano ou degradante; livre manifestação do pensamento; e à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

6.3.2 Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) trata das questões de saúde e segurança do trabalho, incluindo a insalubridade, a periculosidade, a fiscalização e responsabilização, em especial em seu Cap. V, que aborda: inspeção prévia e embargo ou

interdição; órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas; equipamento de proteção individual; medidas preventivas de medicina do trabalho; edificações; iluminação; conforto térmico; instalações elétricas; movimentação, armazenagem e manuseio de materiais; máquinas e equipamentos; caldeiras, fornos e recipientes sob pressão; atividades insalubres ou perigosas; prevenção da fadiga; outras medidas especiais de proteção; e penalidades. Têm destaque no art. 157 da CLT, a obrigatoriedade das empresas de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

No âmbito da igualdade e da não discriminação, a CLT dispõe de capítulo específico destinado à proteção do trabalho da mulher, abordando, em seu art. 373-A²⁰, aspectos relativos à carga horária, às condições de trabalho e à vedação de discriminação. No que se refere às medidas de proteção ao trabalho das mulheres, sejam elas temporárias ou permanentes, a CLT estabelece, em seu art. 377, que tais medidas são consideradas de ordem pública, não podendo, em hipótese alguma, justificar a redução salarial.

Em relação às trabalhadoras e aos trabalhadores, a CLT estabelece em seu art. 510-B, que trata das atribuições da comissão de representantes dos empregados, que deverá: “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical” (art. 510-B, Inc. V, CLT). Também não podendo convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho dispor de iniciativas para a supressão ou a redução de direitos, sem observar a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência” (art. 611-B, Inc. XXII, CLT).

Em relação ao trabalho e emprego, importa destacar que a Reforma Trabalhista de 2017 teve início no governo Temer, pelo PL n.º 6.787/2016 (Brasil, 2016b), apresentado pelo então Ministro do Trabalho; com o objetivo inicial de dispor sobre eleições de

²⁰ Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário; e objetivo final de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Como destacam Filgueiras, Bispo e Coutinho,

se nos últimos anos o mercado de trabalho foi marcado pela intensificação da precarização, com a Reforma Trabalhista a tendência é que a situação piore, em vários aspectos. Aqui destacamos as modalidades de ocupação que mais crescem, mesmo antes da Reforma: o trabalho supostamente por conta própria e a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. Tanto autônomos quanto subocupados incluem trabalhadores não subordinados executando serviços para sobrevivência imediata, mas também trabalhadores assalariados (de forma disfarçada ou não) (Filgueiras; Coutinho, 2018, p. 153).

O que de fato ocorreu foi a precarização do trabalho. Trouxe ainda a Reforma Trabalhista de 2017 o polêmico Título II-A, que trata do dano extrapatrimonial no âmbito do trabalho, distribuídos entre os artigos 223-A a 223-G; o que gerou a ADI 6.050 (Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA), a ADI 6.082 (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI), e a ADI 6.069 (Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – CFOAB). Na ADI 5.870, a ANAMATRA alegou que a lei não poderia limitar a atuação do Poder Judiciário na fixação do valor da indenização por dano moral, sob pena de limitar o próprio exercício da jurisdição; já na ADI 6.082, a CNTI pede a declaração de inconstitucionalidade do art. 223-A, pela restrição da reparação restrita aos danos de natureza extrapatrimonial apenas para os dispositivos apresentados no Título II-A, da CLT; mesmo argumento da ADI 6.069, do CFOAB, que buscou, ainda, pela declaração de inconstitucionalidade do § 2º do art. 223-G, contestando o limite em casos de pedidos de indenização contra empresas, nas causas de dano extrapatrimonial, decorrentes das relações de trabalho.

Em relação às ADIs, o STF (STF, 2023) julgou que: (1) As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B da CLT não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou por danos em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; e (2) os critérios de quantificação de reparação por danos extrapatrimoniais previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

Constata-se, pelo exposto, que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não faz referência à violência no meio ambiente de trabalho, mas apenas àquela intrínseca à atividade profissional, especificada nos incisos II e III do art. 193, em relação, respectivamente, a roubos ou outros tipos de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial e a colisões, atropelamentos ou outros tipos de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito. Tampouco a CLT faz referência ao assédio sexual ou mesmo ao assédio moral, ainda que inclua, em seu Título II-A, disposições acerca do dano extrapatrimonial no meio ambiente do trabalho. Não é incomum o ajuizamento de demandas por danos morais decorrentes de diversas outras agressões à saúde do trabalhador, distintas do assédio moral. Neste sentido, foi apresentado o PL 5.936/2023 (Brasil, 2023e), que propõe incluir na CLT um dispositivo para dispor sobre assédio moral no mundo do trabalho.

6.3.3 Lei n.º 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)

A Lei nº 8.069/1990, alterada pela Lei nº 14.811/2024 (Brasil, 2024b) dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), inspirado na Convenção sobre os Direitos da Criança das Nações Unidas/1989. Estabelece o ECA que “nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais” (art. 5º).

Compete destacar que, para a aplicação da referida lei, considera-se criança a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade; sendo responsabilidade de todos a proteção da criança e do adolescente, conforme estabelecido no art. 4º.

Art. 4º. É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Prevê o ECA a adoção da proteção sistêmica, que inclui também a proteção à gestante e medidas de proteção contra a violência doméstica e o abuso sexual; prevendo, entre outras medidas, a inclusão nos currículos escolares de todos os níveis de ensino,

conteúdos relativos à prevenção, à identificação e à resposta à violência doméstica e familiar (art. 70, Inc. XIII).

6.3.4 Lei n.º 8.112/1990 (Regime jurídico dos servidores públicos federais)

A Lei n.º 8.112/1990 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Brasil, 1990b), não dispondo, o referido regime, diretamente sobre a violência e o assédio. O máximo que se estabelece nesse sentido é que é dever do servidor, entre outros pontos: manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, Inc. IX) e tratar com urbanidade as pessoas (art. 116, Inc. XI). Sendo proibido ao servidor, entre outros pontos, promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (art. 117, Inc. V). Em relação a estes pontos de conduta do servidor público, a Controladoria-Geral da União (CGU) esclarece:

Manter conduta compatível com a moralidade administrativa – Os servidores devem pautar suas condutas por padrões éticos elevados. Não se trata de respeito à moralidade comum imposta pela sociedade atual, mas do atendimento a um padrão específico, denominado de moralidade administrativa. (...) é oportuno trazer à baila a lição da professora Di Pietro, que conceitua especificamente moralidade administrativa: (...) sempre que em matéria administrativa se verificar que o comportamento da Administração ou do administrado que com ela se relaciona juridicamente, embora em consonância com a lei, ofende a moral, os bons costumes, as regras de boa administração, os princípios de justiça e de equidade, a ideia comum de honestidade, estará havendo ofensa ao princípio da moralidade administrativa (...) Nesse sentido, a moralidade a que o servidor deve alinhar-se é aquela interna à Administração Pública, vinculada ao exercício de suas funções, isto é, associada ao exercício do cargo público, à função pública. Os atos da vida privada que não repercutam direta ou indiretamente na vida funcional do servidor não ferem a moralidade administrativa (CGU, 2022, p. 200).

Tratar com urbanidade as pessoas – Urbanidade é sinônimo de cortesia, afabilidade. No âmbito do estatuto funcional, significa que os servidores devem agir de forma respeitosa no trato com as pessoas com quem tenham contato no exercício de suas atividades, aí abrangidos os colegas de trabalho, superiores, subordinados e os particulares (CGU, 2022, p. 202).

Promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição – Pune-se o servidor que, no local de trabalho, age de forma a perturbar a ordem da repartição, por meio de manifestações excessivas de admiração ou menosprezo em relação aos colegas ou demais pessoas com quem se relaciona no exercício do cargo (CGU, 2002, p. 205).

Em relação à igualdade e não discriminação, a Lei em análise apenas reforça para o servidor público direitos que já são comuns a outros trabalhadores ao estabelecer que “por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, o servidor não poderá ser

privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem eximir-se do cumprimento de seus deveres” (art. 239).

Especial destaque pode ser dado à falta de efetividade da proteção proporcionada pela legislação específica que busca coibir a violência e o assédio na administração pública federal (Lei nº 8.112/1990). Na prática, pode-se constatar que estes deveres e proibição explícita não são suficientes para evitar que, apenas em 2025, a CGU tenha recebido mais de 6.500 (seis mil e quinhentas) manifestações de ouvidoria do Sistema Fala.BR²¹, relativas ao assédio moral, ao assédio sexual, ao racismo e à discriminação, ao racismo (separadamente) e à violência contra a mulher; a informação completa pode ser conferida na Tabela 7.

Tabela 7 – Manifestações de ouvidoria do Sistema Fala.BR, relacionadas com a violência e o assédio na Administração Pública Federal

Assunto	Tipo manifestação					Total
	Comunicação	Denúncia	Reclamação	Solicitação	Sugestão	
Assédio moral	1.957	2.323	238	117	5	4.640
Assédio sexual	419	416	8	13	1	857
Racismo e Discriminação	185	378	113	37	7	720
Racismo	50	140	19	41	0	250
Violência contra a mulher	87	87	21	19	2	216
Total	2.698	3.344	399	227	15	6.683

Fonte: Elaboração própria, a partir de CGU, 2026.

Compete destacar que a consulta foi realizada diretamente nos dados abertos disponibilizados pela CGU, apenas para a esfera federal (administração pública federal) e considerando todos os tipos de formulários (comunicação, denúncia, reclamação, solicitação e sugestão), uma vez que, pela consulta, não há como saber se o demandante se equivocou ao escolher o formulário. De maneira que os dados apresentam o número total de manifestações sobre o tema.

Observe-se que o tema do assédio moral representa cerca de 70% do total de manifestações, seguido do assédio sexual com cerca de 13%, do racismo e violência (incluindo o tema do racismo separadamente) representa cerca de 14% e a violência contra a mulher representa cerca de 3% do total de manifestações de ouvidoria do Sistema Fala.BR.

²¹ O Fala.BR é a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal. Por meio dela você pode enviar pedidos de acesso à informação e manifestações de Ouvidoria (denúncias, elogios, reclamações, sugestões e solicitações) aos órgãos e entidades (<https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br/falabr>).

6.3.5 Lei n.º 10.741/2003 (Estatuto da Pessoa Idosa)

A Lei n.º 10.741/2003 dispõe sobre o Estatuto da pessoa idosa (Brasil, 2003), que inova ao apresentar o idoso (pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos) como responsabilidade de todos, por meio do seu art. 3º.

Art. 3º. É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

Outros direitos assegurados à pessoa idosa, através da Lei n.º 10.741/2003:

- Nenhuma pessoa idosa será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão (art. 4º);
- É obrigação do Estado garantir à pessoa idosa a proteção à vida e à saúde, mediante efetivação de políticas sociais públicas que permitam um envelhecimento saudável e em condições de dignidade (art. 9º);
- A prestação de alimentos à pessoa idosa, como obrigação solidária, entre os seus familiares (art. 11 a art. 14);
- À pessoa idosa internada ou em observação é assegurado o direito a acompanhante (art. 16º);
- Os casos de suspeita ou confirmação de violência praticada contra pessoas idosas serão objeto de notificação compulsória pelos serviços de saúde públicos e privados à autoridade sanitária (art. 19);
- Direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas (art. 26).

6.3.6 Lei n.º 11.340/2006 (Lei Maria da Penha)

A Lei Maria da Penha (Brasil, 2006) não faz referência direta ao assédio, classificando as agressões em cinco tipos de violência (art. 7º²²): violência física, violência

²² Lei n.º 11.340/2006. Art. 7º. São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras: (I) a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal; (II) - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas

psicológica, violência sexual, violência patrimonial e violência moral. A referida lei prevê medidas de assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar, o atendimento pela autoridade policial e o atendimento multidisciplinar, os procedimentos processuais e medidas protetivas de urgência, entre outros pontos.

Em fevereiro de 2025, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Mandado de Injunção Coletivo impetrado em face de omissão legislativa atribuída ao Congresso Nacional, relativamente à edição de legislação específica contra a violência doméstica ou intrafamiliar que proteja homens GBTI+, bem como legislação preventiva e supressiva do controle coercitivo contra homens GBTI+ e mulheres, concedeu a ordem para “reconhecer a mora legislativa e determinar a incidência da norma protetiva da Lei Maria da Penha aos casais homoafetivos do sexo masculino e às mulheres travestis ou transexuais nas relações intrafamiliares” (STF, MI 7.452/2025, p. 66).

Em seu relatório o Ministro Alexandre de Moraes apontou entre as condições necessárias à procedência do pedido o reconhecimento da admissão de diferenciações “constitucionalmente válidas à luz dos princípios da igualdade material e da não-discriminação quando relativas às especificidades da violência contra homens não cis hétero” (STF, MI 7.452/2025, p. 10).

A referida Lei prevê, ainda, a proteção ao trabalho da vítima de violência doméstica e familiar, por meio de:

- Integração operacional do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública com as áreas de segurança pública, assistência social, saúde, educação, trabalho e habitação (art. 8º, Inc. I);
- O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: (I) acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta; (II) manutenção do vínculo

ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação; (III) a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos; (IV) a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades; (V) a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses (art. 9º, § 2º, Incisos I e II).

A Lei Maria da Penha representa um marco na defesa da mulher contra a violência, em especial a violência doméstica; mais recentemente, a proteção da Lei Maria da Penha, antes limitada à mulher, sob a perspectiva de gênero, tem sido ampliada aos relacionamentos homoafetivos, incluindo casais do sexo masculino, travestis e transexuais.

6.3.7 Lei n.º 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial)

A Lei nº 12.288/2010 (Brasil, 2010) institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a “garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica” (art. 1º). Para esse fim, “adota como diretriz político-jurídica a inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira” (art. 3º); por meio de, entre outras medidas, programas de ação afirmativa.

Traz ainda o referido estatuto um rol de definições, das quais se destacam as apresentadas a seguir, pela importância para o entendimento do tema dessa pesquisa:

- Discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;
- Desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica;
- Desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais;
- População negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;

- Políticas públicas: as ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais;
- Ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

O Estatuto da Igualdade Racial apresenta a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (instituída pela Portaria GM/MS nº 992/2009) e a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (instituída pelo Decreto nº 4.886/2003). Estabelece também que o poder público federal instituirá, na forma da lei e no âmbito dos Poderes Legislativo e Executivo, “Ouvidorias Permanentes em Defesa da Igualdade Racial, para receber e encaminhar denúncias de preconceito e discriminação com base em etnia ou cor e acompanhar a implementação de medidas para a promoção da igualdade” (art. 51).

Pode-se constatar, porém, que as diversas medidas implementadas para a promoção da igualdade racial, apesar do Estatuto da Igualdade Racial, não têm sido suficientes para evitar um crescimento de 175% (cento e setenta e cinco por cento) entre 2020 e 2025 nos novos casos criminais na justiça brasileira; atualmente há cerca de 13.500 processos pendentes, em 13/01/2026, segundo dados do Painel de Monitoramento Justiça Racial (CNJ, 2025).

6.3.8 Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência)

A Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015c) institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), com o objetivo de assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (art. 1º). Considerando-se pessoa com deficiência “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (art. 2º).

Estabelece o referido estatuto, que

Art. 4º. Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Compete destacar que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência estabelece que “a deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa” (art. 6º). O que não impede que em situações de risco, emergência ou estado de calamidade pública, a pessoa com deficiência seja considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança (art. 10, parágrafo único).

Também a pessoa com deficiência (assim como a pessoa idosa) passa a ser responsabilidade de todos, por meio do seu art. 8º.

Art. 8º. É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico (Brasil, 2015c).

Outros direitos assegurados à pessoa com deficiência, através da Lei nº 13.146/2015:

- Atendimento prioritário (art. 9º);
- À pessoa com deficiência internada ou em observação é assegurado o direito a acompanhante (art. 22);
- A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (art. 34);
- Acessibilidade nos sítios da internet mantidos por empresas com sede ou representação comercial no País ou por órgãos de governo, para uso da pessoa com deficiência, garantindo-lhe acesso às informações disponíveis (art. 63);

6.3.9 Lei n.º 13.185/2015 (Programa de Combate à Intimidação Sistemática – *Bullying*)

Como visto no item 3.5, a Lei n.º 13.185/2015 (Brasil, 2015a) institui, em todo o território nacional, o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, denominada *Bullying*. Na esfera da saúde e segurança no trabalho, sem dúvida, a intimidação sistemática ou *bullying* tem consequências negativas para a saúde da vítima; em efeito, a OMS destaca que “*la intimidación (bullying) ha sido señalada como el principal factor de riesgo de problemas de salud mental en el estudio sobre la carga mundial de enfermedades, traumatismos y factores de riesgo correspondiente al 2019*” (OMS, 2022)²³. Ainda assim, a Lei 13.185/2015 não faz referência direta aos impactos do *bullying* na saúde das vítimas.

Entre os objetivos do Programa encontram-se medidas de capacitação, orientação e prevenção; além de fornecer assistência psicológica, social e jurídica às vítimas e aos agressores; e “evitar, tanto quanto possível, a punição dos agressores, privilegiando mecanismos e instrumentos alternativos que promovam a efetiva responsabilização e a mudança de comportamento hostil” (art. 4º, VIII).

No que se refere à categoria igualdade e não discriminação, ressalte-se que a mencionada lei prevê a discriminação como conduta que, por meio da prática de *bullying*, pode resultar em violência física ou psicológica (art. 2º²⁴).

6.3.10 Lei nº 14.245/2021 (Lei Mariana Ferrer)

Em 2021, a Lei nº 14.245/2021 (Brasil, 2021a), também conhecida como Lei Mariana Ferrer, alterou a legislação penal e a Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas e para estabelecer causa de aumento de pena no crime de coação no curso do processo. A seguir estão apresentadas as mudanças trazidas pela Lei Mariana Ferrer:

²³ Tradução livre: O bullying foi identificado como o principal fator de risco para problemas de saúde mental no Estudo Global de Carga de Doenças, Lesões e Fatores de Risco de 2019.

²⁴ Art. 2º, Lei 13.185/2015. Caracteriza-se a intimidação sistemática (*bullying*) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda: I - ataques físicos; II insultos pessoais; III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; IV - ameaças por quaisquer meios; V - grafites depreciativos; VI - expressões preconceituosas; VII - isolamento social consciente e premeditado; VIII - pilhérias. Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

- No caso de coação no âmbito do processo, a pena será aumentada de 1/3 (um terço) até a metade se o processo envolver crime contra a dignidade sexual (ver CP, art. 344, Parágrafo único);
- Na audiência de instrução e julgamento, na instrução em plenário e no procedimento sumaríssimo – em especial, em crimes contra a dignidade sexual, deve-se zelar pela integridade física e psicológica da vítima, sob pena de responsabilização civil, penal e administrativa, vedadas: a manifestação sobre circunstâncias ou elementos alheios aos fatos objeto de apuração nos autos; a utilização de linguagem, de informações ou de material que ofendam a dignidade da vítima ou de testemunhas.

A Lei Mariana Ferrer representa um marco na defesa contra a revitimização, no processo judiciário, em especial de quem foi alvo de violência sexual.

6.3.11 Lei n.º 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres)

Antes mesmo do Programa Emprega + Mulheres, algumas iniciativas isoladas haviam surgido na legislação brasileira, em defesa das mulheres no mercado de trabalho, a exemplo da Lei n.º 9.029/1995 (Brasil, 1995), que proíbe a exigência de atestados de gravidez e de esterilização, assim como outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Mas foi com a Lei n.º 14.457/2022 (Brasil, 2022b) que se instituiu o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Abordando em seu Cap. VII – Das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, notadamente no art. 23, as medidas para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, a serem tomadas pelas empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA); entre as quais se incluem: capacitação e fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; sem prejuízo ao procedimento penal, para aquelas condutas tipificadas como assédio sexual, no âmbito do art. 216-A do Código Penal.

6.3.12 Lei n.º 14.540/2023 (Prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no âmbito da administração pública)

A Lei nº 14.540/ 2023 (Brasil, 2023a), que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, traz diretrizes relacionadas à saúde e segurança no trabalho; tendo previsão de ser aplicada “a todas as instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação” (§ 1º, art. 2º, Lei 14540/2023).

Ainda que o foco desta pesquisa seja o assédio moral fundado no próprio assédio moral, ou seja, tem como motivação a destruição psicológica do assediado, e não eventualmente no assédio com motivação sexual e/ou discriminatória, foi mantida a apresentação da Lei nº 14.450/ 2023, considerando que, em uma situação mais complexa, é possível haver um combo onde os diversos tipos de violência se misturam, não sendo possível se distinguir, por exemplo, onde começa uma e onde se intensifica outra. Algo que, no entendimento dessa pesquisadora, já se aproxima mais das questões da psique humana. Daí o grande acerto da Convenção nº 190 de abordar todo tipo de violência e assédio no trabalho, em uma mesma iniciativa.

Em relação à saúde e à segurança no trabalho, a Lei nº 14.450/2023 prevê os objetivos e diretrizes do Programa; contudo, no que se refere à saúde da vítima, limita-se a prever, nas iniciativas de capacitação, a abordagem das consequências para a saúde das vítimas, sem apresentar qualquer desdobramento adicional

O Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, instituído pela Lei nº 14.540/2023 (Brasil, 2023a), tem como objetivos (art. 4º):

- Prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual;
- Capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema;
- Implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer

forma de violência sexual, com vistas à informação e à conscientização dos agentes públicos e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão.

Devendo as ações e estratégias serem elaboradas a partir das seguintes diretrizes (art. 5º):

- I. Esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;
- II. Fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;
- III. Implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- IV. Divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;
- V. Divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos;
- VI. Estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal;
- VII. Criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância.

Destacando o programa, as ações de capacitação e prevenção, no enfrentamento ao assédio sexual.

6.3.13 Lei nº 14.811/2024 (Criminalização do *bullying* e do *cyberbullying*)

A Lei nº 14.811/ 2024 (Brasil, 2024b), que institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares, prevê a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente e altera o Código Penal, a Lei dos Crimes Hediondos e o Estatuto da Criança e

do Adolescente, tem entre suas principais contribuições a criminalização do *bullying* e do *cyberbullying*, ao acrescentar no Código Penal o art. 146-A:

Intimidação sistemática (*bullying*)

Art. 146-A. Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais:

Pena - multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

Intimidação sistemática virtual (*cyberbullying*)

Parágrafo único. Se a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real:

Pena - reclusão, de 2 (dois) anos a 4 (quatro) anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

A referida Lei amplia a tipificação para os crimes hediondos, passando a incluir:

- Induzimento, instigação ou auxílio a suicídio ou a automutilação que sejam realizados por meio da rede de computadores, de rede social ou transmitidos em tempo real;
- Sequestro e cárcere privado cometido contra menor de 18 (dezoito) anos;
- Tráfico de pessoas cometido contra criança ou adolescente;
- Agenciar, facilitar, recrutar, coagir ou de qualquer modo intermediar a participação de criança ou adolescente nas cenas referidas no caput deste artigo, ou ainda quem com esses contracenar;
- Exibir, transmitir, auxiliar ou facilitar a exibição ou transmissão, em tempo real, pela internet, por aplicativos, por meio de dispositivo informático ou qualquer meio ou ambiente digital, de cena de sexo explícito ou pornográfica com a participação de criança ou adolescente;
- Vender ou expor à venda fotografia, vídeo ou outro registro que contenha cena de sexo explícito ou pornográfica envolvendo criança ou adolescente.

6.3.14 Lei nº 15.069/2024 (Política Nacional de Cuidados)

A Lei nº 15.069/2024 institui a Política Nacional de Cuidados, definindo o cuidado como “trabalho cotidiano de produção de bens e serviços necessários à sustentação e à reprodução diária da vida humana, da força de trabalho, da sociedade e da economia, e à garantia do bem-estar de todas as pessoas” (Brasil, 2024d).

A referida Política, em seus artigos 9º e 11, institui o Plano Nacional de Cuidados, regulamentado pelo Decreto nº 12.562, de 24/07/2025. Tem o referido Plano a finalidade de garantir o direito ao cuidado, por meio de políticas públicas que fomentem a corresponsabilização social e entre homens e mulheres, no que se refere à provisão de cuidados.

Entre os objetivos do Plano Nacional de Cuidados, encontra-se a promoção do trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e do cuidado remunerados (art. 6º, III), dentre os quais se pode destacar: a garantia de direitos trabalhistas e de proteção social; a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação profissional; a saúde e a segurança no trabalho; a prevenção e a erradicação do trabalho infantil e de todas as formas de trabalho análogo ao escravo; e o enfrentamento da precarização do trabalho.

6.3.15 Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal Brasileiro)

Como foi destacado anteriormente, a Lei nº 14.811/2024 (Brasil, 2024b) alterou o Código Penal para criminalizar as condutas de *bullying* e de *cyberbullying*, no art. 146-A. Antes, em 2001, passou a criminalizar o assédio sexual, assim definido: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (art. 216-A, CP).

Em 2015, o Código Penal foi alterado para incluir o feminicídio como conduta qualificadora do crime de homicídio; já em 2024 passou a ter condição de tipo penal autônomo (art. 121-A), com pena de reclusão de 20 (vinte) a 40 (quarenta) anos.

Art. 121-A. Matar mulher por razões da condição do sexo feminino: Pena – reclusão, de 20 (vinte) a 40 (quarenta) anos. § 1º Considera-se que há razões da condição do sexo feminino quando o crime envolve: (I) violência doméstica e familiar; (II) menosprezo ou discriminação à condição de mulher.

Tendo ainda previsão de aumento da pena do feminicídio de 1/3 (um terço) até a metade se o crime é praticado, entre outros agravantes, em descumprimento das medidas protetivas de urgência previstas na Lei Maria da Penha.

Estão tipificados, ainda, no Código Penal os crimes contra a administração pública, que incluem a sonegação de contribuição previdenciária de segurados empregados, trabalhadores avulsos ou trabalhadores autônomos, ou a estes equiparados que lhes prestem

serviços (art. 337-A, Inc. I). Também há previsão os crimes da periclitação da vida e da saúde (art. 130 a art. 136), com destaque para o crime de maus-tratos:

Art. 136 - Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina.

Especial destaque, pela vulnerabilidade que podem acarretar ao meio ambiente de trabalho, convém dar aos crimes contra a liberdade pessoal e a organização do trabalho, especificados a seguir.

- Contra a liberdade pessoal (art. 146 a 149-A)
 - Constrangimento ilegal;
 - Intimidação sistemática (*bullying*);
 - Intimidação sistemática virtual (*cyberbullying*);
 - Ameaça;
 - Perseguição;
 - Sequestro e cárcere privado;
 - Redução à condição análoga à de escravo;
 - Tráfico de pessoas.
- Contra a organização do trabalho (art. 197 a art. 207)
 - Atentado contra a liberdade de trabalho;
 - Atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta;
 - Atentado contra a liberdade de associação;
 - Paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem;
 - Paralisação de trabalho de interesse coletivo;
 - Invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola. Sabotagem;
 - Frustração de direito assegurado por lei trabalhista;
 - Frustração de lei sobre a nacionalização do trabalho;
 - Exercício de atividade com infração de decisão administrativa;
 - Aliciamento (de trabalhadores) para o fim de emigração;
 - Aliciamento de trabalhadores de um local a outro do território nacional.

6.3.16 Decreto nº 7.602/2011 (Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho)

O Decreto nº 7.602/2011 (Brasil, 2011a) dispõe especificamente sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST); que tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, pela eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho.

A PNSST deve ser implementada por meio de articulação contínua das ações de governo nas relações de trabalho, produção, consumo, ambiente e saúde, com a participação voluntária das organizações representativas de trabalhadores e empregadores. A PNSST é implementada de forma integrada por três Ministérios: do Trabalho e Emprego, da Saúde, e da Previdência Social.

Consiste a PNSST em uma política transversal às demais políticas de saúde, inclusive em “acordo com princípios, diretrizes e estratégias a serem observadas pelas esferas municipais, estaduais, distrital e federal da gestão do SUS, com o objetivo de desenvolver a atenção integral à saúde do trabalhador” (BRASIL, 2025b, s. p.).

6.3.17 Decreto nº 12.122/2024 (Prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, no âmbito da administração pública federal)

O Decreto nº 12.222/2024 (Brasil, 2024a) institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispondo sobre o plano federal e os planos setoriais de implementação e de monitoramento do referido Programa.

O referido Decreto, no âmbito da saúde e da segurança no trabalho, apresenta o plano federal e os planos setoriais os seguintes eixos (art. 7º): (I) prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde; (II) acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e (III) tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

Faz referência o Programa a que o plano federal e os setoriais tenham entre seus eixos, a prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde; contando ainda com um comitê gestor e de comitês estaduais de acompanhamento do Programa; que tem como finalidade “enfrentar todas as formas de violências decorrentes das

relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação” (art. 2º, Lei 12.122/2024).

6.3.18 Resolução nº 351/2020 – CNJ (Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário)

A Resolução nº 351/2020, a partir da redação dada pela Resolução nº 518/2023 (CNJ, 2020), tem como objetivo “instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário” (art. 1º).

Considerando para a sua elaboração, entre outros pontos, que o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho; e considerando, ainda, que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112/90, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e à Lei nº 8.429/92 (Lei de Improbidade Administrativa), que dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa.

Importa destacar que a Lei nº 14.230/2021, ao alterar a Lei de Improbidade Administrativa, entretanto, considera como atos de improbidade administrativa apenas as condutas dolosas tipificadas em um rol restritivo definido nos artigos 9º e 10º. Duas novas características da improbidade impedem que o assédio e a discriminação sejam condutas previstas na lei de 2021: a exclusão da conduta culposa e o rol restritivo, com foco na vantagem patrimonial indevida, daquele que pratica a conduta, e da efetiva e comprovada lesão ao erário.

Traz ainda a referida resolução um rol de definições, das quais se destacam as apresentadas a seguir, pela importância para o entendimento do tema dessa pesquisa:

- **Assédio moral organizacional:** processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.
- **Assédio moral:** violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se

caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico (Resolução CNJ n. 518/2023).

- **Assédio sexual:** conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- **Discriminação:** compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.
- **Risco:** toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;
- **Saúde no trabalho:** dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.
- **Transversalidade:** integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

6.3.19 Resolução nº 360/2023 – CSJT (Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho)

A Resolução n.º 360/2023 (CSJT, 2023), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e de segundo grau e dá outras providências. Sendo ainda implementada no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e no próprio CSJT, a partir do Ato Conjunto TST.CSJT.GP N.º 52/ 2023. A

referida Resolução considerou para a sua elaboração, entre outros pontos: o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho.

Entre as diretrizes gerais da Política, destaque-se que as estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação priorizarão, entre outros pontos, o uso de abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos. Em linhas gerais, a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação, de que trata a Resolução 360/2023 – CSJT (CSJT, 2023), prevê: a gestão e organização do trabalho, como base; o acolhimento, suporte e acompanhamento, a todas as pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional; a instituição de, pelo menos um Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação em cada grau de jurisdição, com participação plúrima de magistrados(as), servidores(as) e trabalhadores(as) terceirizados(as); a instauração de sindicância e/ ou processo administrativo disciplinar, para tratar as notícias de violência, assédio ou discriminação; bem como o alinhamento da Política ao planejamento estratégico.

Observe-se que a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação, de que trata a Resolução 360/2023 (CSJT, 2023), prevê notícias de violência, assédio ou discriminação, e não necessariamente as denúncias. Em efeito, o gestor tem a responsabilidade de apurar toda e qualquer notícia relacionada à violência e/ou ao assédio, em decorrência da responsabilidade objetiva do empregador; em consonância direta com o art. 9º, da C190, que estabelece que cada Membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas para, entre outros pontos, identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio.

6.3.20 Resolução nº 492/2023 – CNJ (Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário)

A Resolução nº 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação

sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi criado com escopo de orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo que magistradas e magistrados julguem sob a lente de gênero, avançando na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade (CNJ, 2023, p. 01).

Segundo o CNJ, através do referido protocolo, avança-se na direção de

reconhecer o Conselho Nacional de Justiça, ao editar este documento, avança na direção de reconhecer que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia são transversais a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica, e produzem efeitos na sua interpretação e aplicação, inclusive, nas áreas de direito penal, direito do trabalho, tributário, cível, previdenciário etc.

A Resolução nº 492/2023 estabelece a obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas relacionados a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional. Tendo considerado para a sua elaboração a Constituição da República e ainda convenções internacionais como:

- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;
- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará;
- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial;
- Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

6.3.21 Normas Regulamentadoras NR-1 (Riscos ocupacionais) e NR-5 (CIPA)

Sobre as Normas Regulamentadoras (NR), o Ministério do Trabalho e Emprego esclarece que

são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. (...) A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras são realizadas adotando o sistema tripartite paritário, preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores (Brasil, 2025f).

Nesse contexto, a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) é a instância de discussão para a construção e a atualização das normas regulamentadoras, com vistas a melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho. Atualmente estão vigentes 36 (trinta e seis) Normas Regulamentadoras.

Para esta pesquisa dá-se especial atenção à NR-1, alterada pela Portaria nº 1.419/2024 (Brasil, 2024e). A NR-1 tem como objetivo estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho e às diretrizes e aos requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e às medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Entre as obrigações estabelecidas na NR-1 (Brasil, 2024e), para o empregador, estão previstas: cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho; informar aos trabalhadores os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; bem como as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos; os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho; além de implementar medidas de prevenção para a minimização e controle e eliminação dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva.

A organização deve ainda: a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho; b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde; c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco; d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção; e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1; e f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais. Ainda no gerenciamento dos riscos ocupacionais, cabe à organização:

- Elaborar um plano de ação, indicando as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas;
- Realizar a implementação e acompanhamento de medidas de prevenção;
- Acompanhar a saúde ocupacional dos trabalhadores;
- Analisar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- Estabelecer, implementar e manter procedimentos de resposta a cenários de emergências, de acordo com os riscos, as características e as circunstâncias das atividades.

Já a NR-5 (Brasil, 2023i) estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) tendo por objetivo a prevenção de

acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e da promoção da saúde do trabalhador.

No que se refere ao tratamento conferido à violência e ao assédio, observa-se que ambas as Normas adotam enfoques distintos. A NR-1 toma como definição de risco ocupacional: a “combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde” (Brasil, 2020c, p. 15). Entretanto, esta definição será suprimida pela Portaria MTE nº 1.419, que entrará em vigor em 26 de maio de 2026; quando será incluída a definição de *risco ocupacional evidente*: “situação de risco óbvio e não controlado, que não requer análise aprofundada e pode ser reduzido ou controlado pela adoção imediata de medidas de prevenção” (Brasil, 2024d). A referida Portaria também incluirá a definição de *perigo ou fator de risco ocupacional*: “elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde” (Brasil, 2024e). A partir destas alterações, será necessário considerar não apenas o risco ocupacional decorrente da atividade de trabalho propriamente dita, mas também aquele gerado por inépcia de gestão.

A Portaria MTE nº 1.419 também altera a NR-1, para estabelecer que as organizações obrigadas a constituir CIPA, nos termos da NR 5, devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

- a) inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- b) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e
- c) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações (Brasil, 2024d).

A ampliação das atribuições da CIPA para alcançar as questões relativas ao assédio foi implementada por meio da Portaria nº 4.219/2024, que trata do assédio de forma abrangente, incluindo especificamente o assédio sexual.

6.4 Análise dos dados

Consiste a etapa de exploração do material “no processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes ao conteúdo expresso no texto” (Sampaio; Lycarião, 2021, p. 47). A etapa final da análise de conteúdo consiste no tratamento dos resultados.

A saúde e segurança no trabalho figuram entre os princípios fundamentais apresentados na R206 e estão ancoradas nas medidas normativas e políticas brasileiras, que dialogam com a C190 da OIT. Primordialmente, por ter a *saúde* status de direito social constitucional (art. 6º, CRFB/88); revalidado e ampliado no art. 7º, CRFB/88, como direito do trabalhador. O tema permeia toda a hierarquia jurídica, desdobrando-se em legislações específicas, programas federais e políticas nacionais, a exemplo de:

- Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário;
- Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- Política Nacional de Cuidados;
- Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente e altera o Código Penal, a Lei dos Crimes Hediondos e o Estatuto da Criança e do Adolescente, tem entre suas principais contribuições a criminalização do *bullying* e do *cyberbullying*;
- Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) – que se desdobra no Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho;
- Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*).

O tema do enfrentamento à violência e ao assédio desdobrando-se em legislações específicas, programas federais e políticas nacionais, a exemplo de:

- Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*);

- Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho;
- Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário;
- Programa Emprega + Mulheres – destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho – que aborda, entre outros pontos, o combate à violência contra a mulher.

As diversas iniciativas contempladas na legislação específica e nos Decretos priorizam a conscientização, a capacitação e a prevenção, como forma de combater a violência e o assédio, além do acolhimento e da proteção às vítimas. Em seu art. 1º (inciso IV) destaca a Constituição como princípio fundamental da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

A discussão sobre o meio ambiente laboral estar (ou não) inserido no meio ambiente como um todo já poderia ser considerada superada, a partir do inciso VIII do art. 200, CRFB/88, que, ao tratar da competência do SUS, estabelece que este deve “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”; não sendo possível dissociar o ser humano e suas ações, pela forma como organiza a produção e a vida em sociedade, dos elementos físicos da natureza.

Destacam-se no cenário jurídico brasileiro, o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Estatuto da Pessoa Idosa, o Estatuto da Igualdade Racial e o Estatuto da Pessoa com Deficiência em especial, pelo caráter inclusivo e integrado das proposições e pela responsabilização ampliada decorrente da efetivação dos direitos garantidos pelos referidos estatutos.

Os temas do trabalho e do emprego estão tratados na CRFB/1988 como elementos que, pelo menos em tese, se autorregulam; na prática, prevalecem os interesses do empregador, sobre o do trabalhador, em especial após a reforma da CLT, a partir da qual o negociado prevalece sobre o legislado. Dentro das legislações específicas destacam-se as medidas de saúde e segurança do trabalho, e as medidas protetivas no meio ambiente do trabalho, em favor da criança e do adolescente, da pessoa com deficiência, e, mais recentemente, em favor das vítimas da violência doméstica.

7 ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL

Importa registrar que esta pesquisa não tem o objetivo de analisar em profundidade como são tomadas as decisões judiciais, nos acórdãos analisados. Ainda assim, no capítulo quatro foi apresentado o cenário brasileiro que recepciona a Convenção nº 190 da OIT, de modo que serão destacadas quaisquer sinalizações nesse sentido.

A presente pesquisa dedica especial atenção à análise das decisões judiciais no que tange à aplicação dos conceitos relativos ao assédio moral, bem como aos preceitos estabelecidos pela Convenção nº 190 da OIT. Buscando identificar as diferenças e similitudes entre os acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) que aplicam e aqueles que não aplicam a Convenção nº 190, nos Recursos Ordinários Trabalhistas, em demandas de indenização por dano extrapatrimonial decorrente de assédio moral. Para o estudo comparativo foram selecionados 02 (dois) acórdãos de cada TRT, sendo 01 (um) acórdão que aplicou a C190 e 01 (um) Acórdão que não aplicou a C190, em julgamento realizado no período de 25/06/2021 (data em que a C190 entrou em vigor internacionalmente) a 25/06/2025 (corte temporal, completando quatro anos da data inicial).

7.1 Apresentação das categorias de análise no *corpus* da pesquisa

A análise dos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho, nos casos de assédio moral, foi realizada sob o prisma da Convenção nº 190 da OIT, sobre a qual insta apresentar algumas considerações:

- Não há qualquer obrigatoriedade de aplicação das convenções da OIT, antes de sua ratificação pelo Estado-membro, a menos que se trate de uma norma de aplicação compulsória, o que, a princípio, não é o caso da Convenção nº 190.
- As Convenções da OIT que integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho, essas sim, são de aplicação compulsória por todos os Estados-membros.
- O eixo da promoção da segurança e saúde no trabalho foi adicionado pela OIT, em 2022, aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; juntando-se aos quatro grandes eixos existentes (eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; abolição do trabalho infantil; eliminação da discriminação no que diz respeito ao emprego e à

ocupação; e liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva²⁵).

- É vedada a formulação de reservas na ratificação (e consequentemente, na aplicação) das convenções da OIT.

Em um primeiro momento, a fim de identificar as categorias de análise que melhor caracterizam a aplicação dos preceitos da C190, procedeu-se a uma leitura preliminar dos acórdãos, selecionados aleatoriamente, entre aqueles que atendiam aos critérios pré-estabelecidos; além considerar na seleção dos acórdãos, as características:

- Acórdãos que, preferencialmente, não tiveram como motivação da demanda de dano moral questões específicas declaradas, a exemplo de gênero, raça, idade, origem geográfica, adoecimento etc., ainda que fazendo menção ao assédio moral;
- Acórdãos que não tiveram como motivação da demanda de dano moral o não cumprimento de obrigações trabalhistas básicas (hora extra, FGTS etc.), desde que dissociado de condutas de assédio moral, ou seja, desde que não seja utilizado como ferramenta para o assédio moral;
- Acórdãos que, preferencialmente, não tiveram como motivação da demanda de dano moral o assédio moral coletivo (mantendo o foco apenas no assédio moral individual);
- Acórdãos nos quais, preferencialmente, a decisão não se limita a mencionar que o juízo de origem, ou mesmo outro julgado, aplicou a Convenção nº 190, sem desenvolver argumento próprio.

A partir dos filtros definidos para a pesquisa, foi selecionado para a análise um total de 46 (quarenta e seis²⁶) acórdãos, distribuídos entre os Tribunais Regionais do Trabalho, relacionados no Apêndice A e detalhados a seguir.

Chegando-se às seguintes categorias e subcategorias para a análise comparada: (1) Referência na ementa do Acórdão ao assédio moral e/ou à Convenção nº 190; (2) Referência ao assédio moral: conceito e elementos caracterizadores; (3) Referência ao quadro normativo brasileiro. Adicionalmente, para aqueles acórdãos que aplicaram a Convenção nº 190, serão

²⁵ Recorde-se de que o Brasil ainda não ratificou a Convenção nº 87/1948, relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização.

²⁶ Registre-se que o TRT7 e o TRT23 não apresentaram acórdãos dentro dos filtros definidos, em conjunto com a aplicação da Convenção nº 190.

identificados o contexto em que a C190 é citada no Acórdão e a fundamentação apresentada na aplicação desta.

7.2 Referência na ementa do Acórdão ao assédio moral e/ou à Convenção nº 190

O Código de Processo Civil estabelece a obrigatoriedade de que a ementa integre o Acórdão (art. 943²⁷). Neste sentido, o CNJ editou a Recomendação nº 154 de 13/08/2024, que recomenda a todos os tribunais do país a adoção de um modelo padronizado de elaboração de ementas (ementa-padrão), nos termos a seguir.

Art. 1º Recomendar que as ementas de acórdãos dos tribunais observem a seguinte estrutura e divisão: Cabeçalho (ou Indexação); I. Caso em exame; II. Questão em discussão; III. Razões de decidir; IV. Dispositivo e tese. Ao final, devem ser mencionadas a legislação relevante citada e a jurisprudência relevante citada (Brasil, 2024e, p. 01).

O CNJ publicou, ainda em 2024, o *Manual de padronização de ementas. Pacto nacional do Judiciário pela linguagem simples*; onde apresenta o seguinte detalhamento em relação à padronização das ementas:

O cabeçalho deverá conter as seguintes informações sequenciais, preferencialmente com um máximo de quatro linhas e formatação com efeito versalete (small caps): área do direito; tipo de ação; tema geral; algum complemento necessário; solução do caso (ex: provimento, desprovimento).

Os demais itens são autoexplicativos: I. Caso em exame: sumária descrição da hipótese (fato relevante e pedido); II. Questão em discussão: breve relato da questão ou questões controvertidas objeto da apreciação judicial; III. Razões de decidir: solução proposta e sucinta motivação; IV. Dispositivo e tese: conclusão do julgamento (provimento do recurso, desprovimento do recurso) e tese, quando for o caso (CNJ, 2024f, pp. 03-04).

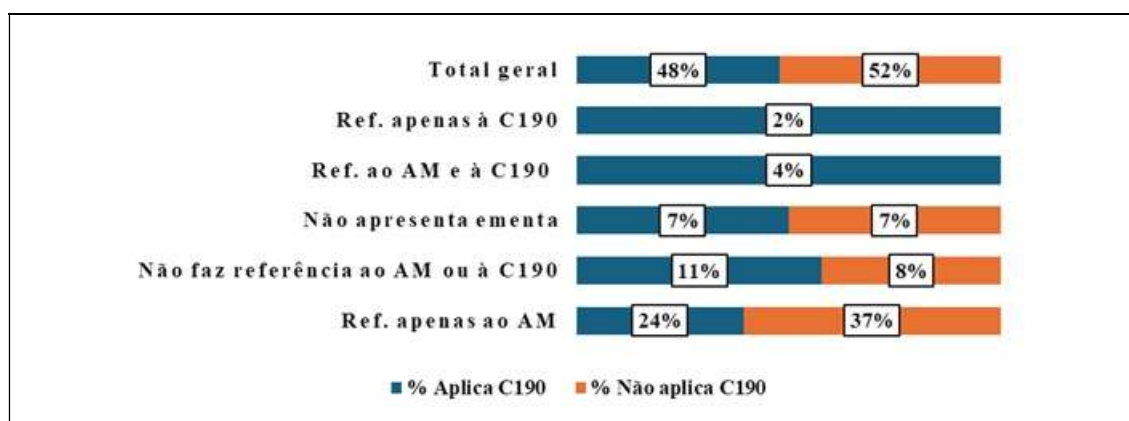
Para a recomendação de padronização das ementas, o CNJ destaca que

A padronização de ementas busca contribuir para a ampliação da transparência e da eficiência do sistema judicial, alinhando-se à diretriz de aproximação do Poder Judiciário com a sociedade. Ela é capaz de realizar três objetivos: auxiliar a compreensão das decisões, permitir a adequada aplicação dos precedentes e facilitar o uso de inteligência artificial (CNJ, 2024f, p. 05).

²⁷ CPC, Art. 943. Art. 943. Os votos, os acórdãos e os demais atos processuais podem ser registrados em documento eletrônico inviolável e assinados eletronicamente, na forma da lei, devendo ser impressos para juntada aos autos do processo quando este não for eletrônico. § 1º Todo acórdão conterá ementa. § 2º Lavrado o acórdão, sua ementa será publicada no órgão oficial no prazo de 10 (dez) dias.

Pois bem, nos acórdãos analisados foi possível verificar que uma minoria não apresentou ementa e nem todos fizeram referência ao tema do assédio moral; e uma parcela minoritária dos acórdãos analisados trouxe, em sua ementa, referência à Convenção 190 da OIT como parte da fundamentação, como pode ser conferido no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Referências nas ementas dos acórdãos analisados



Fonte: Elaboração própria.

Importa destacar, nos dados apresentados no Gráfico 3, duas situações: a ausência de Ementa, em desacordo com as determinações para tal, o que pode prejudicar as buscas pela jurisprudência, especialmente quanto à utilização de inteligência artificial; e a não menção ao assédio moral. É possível constatar em algumas decisões judiciais, e não apenas nos acórdãos analisados nessa pesquisa, certa confusão entre o dano moral causado pelo descumprimento de direitos trabalhistas básicos, que pode ocorrer justamente como instrumento do assédio moral em curso, e as condutas de assédio moral especificamente.

7.3 Conceito e elementos caracterizadores do assédio moral utilizados nos acórdãos

Analisando-se os acórdãos, foi possível identificar algumas nuances na conceituação do assédio moral; a distribuição completa está apresentada na Tabela 8. Destaca-se que a conceituação do assédio moral mantém elementos desatualizados, em considerável proporção, mesmo entre aqueles acórdãos que aplicam a Convenção nº 190; entre os quais estão presentes: considerar que o assédio moral é realizado por meio de atos repetidos, reiterados, sistemáticos e prolongados; e ainda apenas por meio da conduta dolosa, e apenas no ambiente da empresa. Em menor proporção, alguns acórdãos, em especial entre aqueles que aplicam a C190, apresentam uma visão atualizada quanto à conceituação do

assédio moral, a exemplo da possibilidade de se concretizar sem que a ação nociva precise ser reiterada, ou mesmo por meio de ameaças, sem que a conduta chegue a se concretizar.

Tabela 8 – Conceituação do assédio moral, nos acórdãos analisados

Conceituação do assédio moral	% Aplicam a C190	% Não aplicam a C190
Conceitua diretamente o assédio moral	20%	18%
Considera que o assédio moral é realizado por meio de atos repetidos, reiterados, sistemáticos e prolongados	10%	20%
Considera que o assédio moral pode ser realizado por meio de atos repetidos ou de ocorrência única	10%	0%
Utiliza o conceito de assédio moral apresentado pela C190	10%	0%
Aplica a C190 e ainda assim se utiliza de conceito ultrapassado	4%	0%
Considera que o assédio moral pode ser realizado por condutas ou por ameaças	3%	0%
Descreve o assédio moral como um fenômeno psíquico-social	1%	0%
Considera que o assédio moral ocorre (somente) através da prática intencional, deliberada da conduta nociva	1%	3%
Considera que o assédio moral ocorre (somente) no ambiente da empresa	0%	1%
Conceito Total	59%	41%

Fonte: Elaboração própria.

A Tabela 9 apresenta como os acórdãos analisados caracterizam o assédio moral, em relação às condutas nocivas, aos danos causados, à relação com a gestão organizacional, e, inclusive, ao que pode ser caracterizado como uma gradação da violência.

Importa esclarecer que os subgrupos de caracterização, apresentados na Tabela 9, foram definidos com base no agrupamento das identidades dos elementos, a fim de facilitar a análise. Entre os acórdãos que aplicam a Convenção nº 190, evidencia-se maior preocupação com as condutas nocivas praticadas, trazendo, inclusive, elementos inovadores ao relacionar o assédio moral à agressão direta aos direitos humanos. Os dados também sinalizam, naqueles acórdãos que não aplicam a C190, que nem sempre se visualiza muito além do dano moral; ou seja, o assédio moral sequer é considerado em sua plenitude.

Tabela 9 – Caracterização do assédio moral, nos acórdãos analisados

Caracterização	Detalhamento	% Aplica a C190	% Não aplica C190
Condutas nocivas	Marginalização do trabalhador	7%	4%
	Degradação do ambiente de trabalho	6%	4%
	Agressão aos direitos humanos	2%	0%
	Prática de <i>mobbing</i>	1%	2%
	Prática de <i>bullying</i>	1%	0%
	Prática de <i>stalking</i> (perseguição)	1%	0%
	Total	18%	10%
Danos	Agride a dignidade da pessoa humana	10%	7%
	Atenta contra a integridade psíquica do trabalhador	5%	10%
	Provoca dano <i>in re ipsa</i> (presumido)	1%	1%
	Mina a autoestima do trabalhador	1%	0%
	Total	17%	18%
Relação com a gestão	Relaciona o assédio moral com uma falha no poder diretivo	6%	5%
	A existência de instrumentos institucionais, a exemplo de código de conduta e integridade, não ilide a responsabilidade patronal de fiscalizar a efetiva aplicação contra o assédio moral	1%	0%
	O assédio moral organizacional pode ser realizado por meio da gestão por injúria	1%	1%
	O assédio moral organizacional pode ser praticado por meio de <i>strainnig</i>	0%	1%
	O assédio moral organizacional pode ser praticado por meio da gestão por medo	0%	1%
	Total	8%	8%
Gradação da violência do assédio moral	Violência perversa ou psicoterror	4%	4%
	Tortura psicológica	0%	1%
	Conduta abusiva de natureza psicológica	2%	4%
	Total	6%	9%
Limita-se ao dano moral	Limita-se a definir as condições diversas que podem levar ao dano existencial, sem abordar o assédio moral	0%	2%
	Limita-se a definir as condições diversas que podem levar ao dano moral, sem abordar o assédio moral	0%	1%
	Total	0%	3%
Total Geral		48%	47%

Fonte: Elaboração própria.

Merece destaque o fato de os acórdãos, tanto os que aplicam a C190 quanto os que não aplicam, considerarem as falhas de gestão como potenciais caracterizadores do assédio moral organizacional, nomeadamente em relação a:

- Falha no poder diretivo (comissiva ou omissiva);
- Gestão por injúria (práticas depreciativas da dignidade humana);

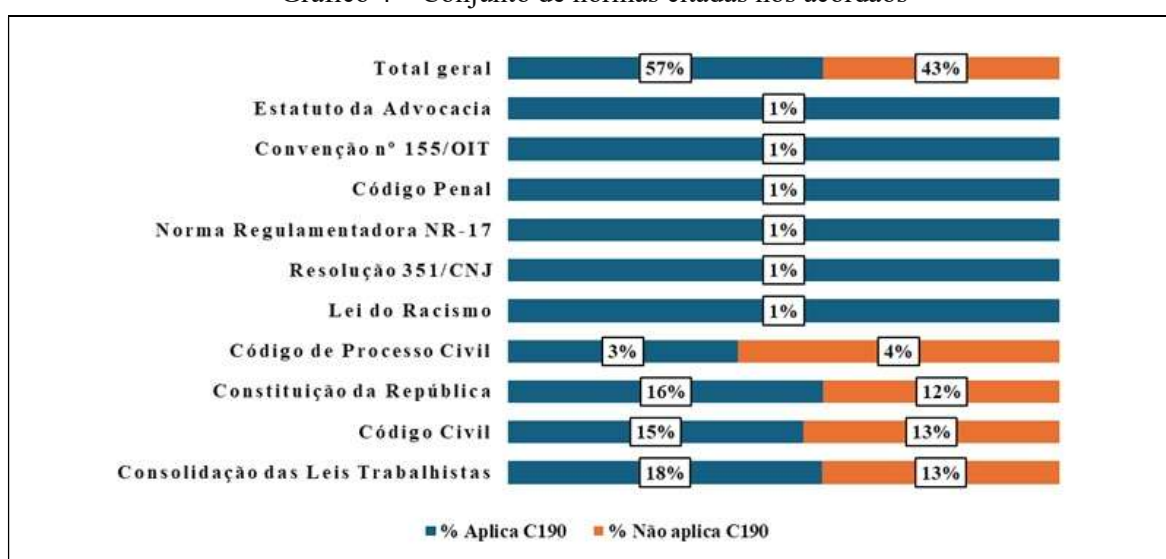
- *Straining* (gestão por estresse para atingir metas e produtividade);
- Gestão por medo (ameaça recorrente de perder o emprego);
- Não basta a instituição colecionar instrumentos de enfrentamento à violência e ao assédio no mundo do trabalho; é preciso integrá-los à cultura organizacional, garantindo efetiva aplicação desses instrumentos.

Por fim, a gradação da violência do assédio moral tem como objetivo retratar uma escalada, não necessariamente linear, uma vez que as condutas nocivas podem se sobrepor, incluindo: tortura psicológica, violência perversa ou psicoterror e conduta abusiva de natureza psicológica.

7.4 Referência ao quadro normativo em consonância com a Convenção nº 190

Mesmo ainda em processo de ratificação, é possível identificar que o Brasil já possui um quadro normativo em consonância com os preceitos da referida Convenção, como apresentado anteriormente no capítulo seis. Entre as normas referenciadas, nos acórdãos analisados, 31% (trinta e um por cento) citam a Consolidação das Leis Trabalhistas, seguidos de 28% (vinte e oito por cento) que citam a Constituição da República, mesma proporção que cita o Código Civil Brasileiro; a distribuição completa está apresentada no Gráfico 4.

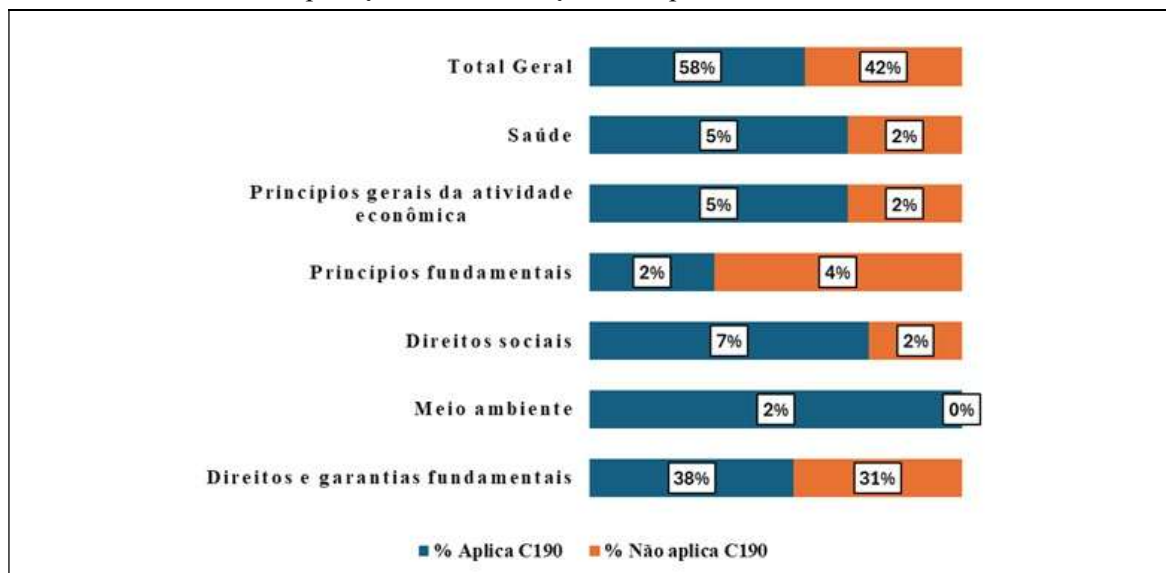
Gráfico 4 – Conjunto de normas citadas nos acórdãos



Fonte: Elaboração própria.

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) concentra 33% (trinta e três por cento) das referências, distribuídas pelos subgrupos de direitos, apresentados no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Aplicação da Constituição da República nos acórdãos analisados



Fonte: Elaboração própria

Entre os acórdãos analisados, aqueles que não aplicam a Convenção nº 190 dão menor destaque às questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho, mantendo uma proporção equivalente nos demais subgrupos de direitos; inclusive, em relação aos direitos sociais, uma vez que entre os acórdãos que não aplicam a C190, ainda que não reverenciem o mundo do trabalho como um direito social, o reverenciam sob a ótica do princípio fundamental defendido no art. 1º, inc. I. No Quadro 7 podem ser conferidos os artigos da Constituição da República referenciados.

Quadro 7 – Artigos da Constituição da República referenciados nos acórdãos analisados

Subgrupos	Artigos	Descrição resumida
Princípios fundamentais	art. 1º, III	Dignidade da pessoa humana
	art. 1º, IV	Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.
Direitos e garantias fundamentais	art. 5º, II	Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.
	art. 5º, V	É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.
	art. 5º, X	São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.
	art. 5º, XXIII	A lei não excluirá da apreciação do Judiciário lesão ou ameaça a direito.

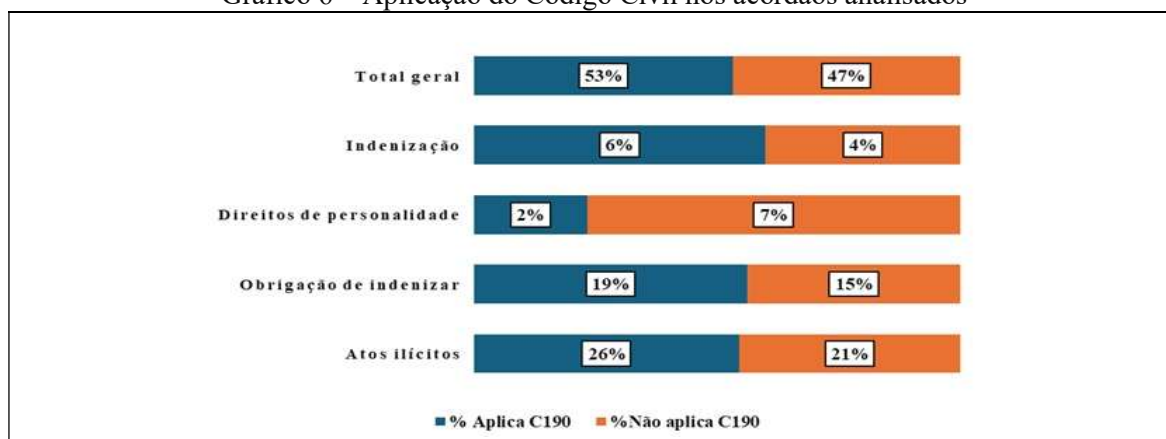
Quadro 7 – Artigos da Constituição da República referenciados nos acórdãos analisados (conclusão)

Direitos e garantias fundamentais (continuação)	art. 5º, XXXV	A propriedade atenderá a sua função social.
	art. 5º, §1º	As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.
	art. 5º, §2º	Os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte.
	art. 5º, §3º	Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por 3/5 quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.
Direitos sociais	art. 6º	São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.
Princípios gerais da atividade econômica	art. 170, III	A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observada a função social da propriedade.
	art. 173, §1º	A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo, entre outros pontos, sobre sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade.
Saúde	art. 200, VIII	Ao SUS compete, além de outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.
Meio ambiente	art. 225	Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (nele incluído o do trabalho).

Fonte: Elaboração própria.

O Código Civil Brasileiro concentra 27% (vinte e sete por cento) das referências, distribuídas pelos subgrupos de direitos, apresentados no Gráfico 6. Na aplicação do Código Civil encontra-se a maior similitude entre os dois grupos de acórdãos analisados. Observe-se, entre aqueles que não aplicam a Convenção nº 190, que apresentam maior proporção de reconhecimento dos direitos de personalidade do que os que não aplicam.

Gráfico 6 – Aplicação do Código Civil nos acórdãos analisados



Fonte: Elaboração própria

No Quadro 8 podem ser conferidos os artigos do Código Civil referenciados, distribuídos nos seguintes subgrupos normativos: atos ilícitos, obrigação de indenizar, direitos de personalidade e indenização.

Quadro 8 – Artigos do Código Civil referenciados nos acórdãos analisados

Subgrupos normativos	Artigos	Descrição resumida
Atos ilícitos	art. 186, CC	Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
Atos ilícitos	art. 187, CC	Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.
Obrigação de indenizar	art. 927, CC	Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.
	art. 932, III, CC	São também responsáveis pela reparação civil, o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.
Direitos de personalidade	art. 12, CC	Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, ao direito da personalidade e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.
	art. 20, CC	Salvo se autorizadas, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderá ser proibida, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.
	art. 21, CC	A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.
	art. 11, CC	Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis.
Indenização	art. 944, CC	A indenização mede-se pela extensão do dano.
	art. 946, CC	Se a obrigação for indeterminada, e não houver na lei ou no contrato disposição fixando a indenização devida pelo inadimplente, apurar-se-á o valor das perdas e danos na forma que a lei processual determinar.
	art. 949, CC	No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.
	art. 950, CC	Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Fonte: Elaboração própria.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) concentra 20% (vinte por cento) das referências, distribuídas pelos subgrupos de direitos, apresentados no Gráfico 7.

Gráfico 7 – Aplicação da CLT nos acórdãos analisados



Fonte: Elaboração própria

Entre os acórdãos analisados, aqueles que não aplicam a Convenção nº 190 não se beneficiam da aplicação de fontes subsidiárias na ausência de norma trabalhista, em consonância com o art. 8º da legislação consolidada do trabalho. Tampouco fazem referência aos direitos que abrangem a segurança e a medicina do trabalho constantes da legislação consolidada. Já os danos extrapatrimoniais e as provas são abordados, quase na mesma proporção, no *corpus* da pesquisa.

No Quadro 9 podem ser conferidos os artigos da CLT referenciados, distribuídos nos seguintes subgrupos normativos: provas, dano extrapatrimonial, rescisão, segurança e medicina do trabalho e fontes subsidiárias no Direito do Trabalho.

Quadro 9 – Artigos da CLT referenciados nos acórdãos analisados

Subgrupos normativos	Artigos referenciados	Descrição resumida
Provas	art. 8º	As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre interesse público.

Quadro 9 – Artigos da CLT referenciados nos acórdãos analisados (conclusão)

Subgrupos normativos	Artigos referenciados	Descrição resumida
Dano extrapatrimonial	art. 157	Cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e de medicina do trabalho.
	art. 223-A	O dano extrapatrimonial está limitado ao rol taxativo da CLT.
	art. 223-B	Causa dano de natureza extrapatrimonial à ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, a qual é a titular exclusiva do direito à reparação.
	art. 223-C	A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.
	art. 223-G	Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa.
Rescisão	art. 483, b	O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, entre outras situações, for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.
Segurança e medicina do trabalho	art. 483, e	O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, entre outras situações, praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.
Fontes subsidiárias no Direito do Trabalho	art. 818	O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Fonte: Elaboração própria.

Em menor proporção são referenciados: o Código Penal (perseguição e assédio sexual), Código de Processo Civil (provas), NR-17 (organização do trabalho), Lei do Racismo, Resolução nº 351/2020 – CNJ, Convenção nº 155/OIT (saúde), Estatuto da Advocacia (ética), que, como destacado anteriormente, são referenciados naqueles acórdãos que não aplicam a Convenção nº 190.

7.5 Contexto e fundamentação na aplicação da Convenção nº 190

Mesmo ainda em processo de ratificação no Brasil, segundo pesquisa da FGV, a Convenção nº 190 da OIT “já vem influenciando o direito interno. O Poder Legislativo, o Poder Judiciário e o Poder Executivo, nos mais variados âmbitos de atuação e de diferentes

maneiras, vêm mobilizando a C190 em sua atuação” (Pasqualetto *et al.*, 2025, p. 27). A Tabela 10 apresenta o contexto em que a C190/OIT é citada.

Tabela 10 – Contexto em que é citada a C190 nos acórdãos analisados

Contexto	Detalhamento	% em relação ao <i>corpus</i>
Conceito (61%)	Conceituação direta do assédio moral	29%
	Alertar que o assédio moral pode se concretizar sem que haja a necessidade de repetição da conduta nociva	21%
	Citar a importância e contribuição da C190 na ampliação do conceito de assédio	7%
	Referir-se à conduta que não caracteriza assédio moral	4%
Trabalho decente (25%)	Reconhecer o direito de um trabalho livre de assédio e violência	7%
	Reconhecer que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso aos direitos humanos	7%
	Destacar a C190 como norteadora para se promover um espaço de trabalho seguro, inclusivo e produtivo	4%
	Destacar a visão ampliada da C190 em relação ao espaço do meio ambiente do trabalho	4%
	Reconhecer que a violência e o assédio no mundo do trabalho são incompatíveis com o trabalho decente	4%
Fontes subsidiárias no Direito do Trabalho (4%)	Destacar que não há impedimento de aplicar a C190 antes da sua ratificação	4%
Mundo do trabalho (4%)	Caráter cosmopolita do Direito do Trabalho	4%
Competitividade (4%)	Aplicar a C190 como estratégia competitiva	4%
Danos (4%)	Referir-se aos danos que o assédio moral pode causar	4%

Fonte: Elaboração própria.

A maioria das aplicações da Convenção nº 190, com 61% (sessenta e um por cento), aplica a C190 para definir o conceito de assédio moral. Entretanto, em que pese a referida convenção trazer inovações conceituais, a exemplo da não necessidade de repetição da conduta nociva para caracterizar o assédio, há acórdãos que persistem na necessidade da repetição para caracterizar o assédio moral. Segue trecho do Acórdão 0100353-70.2023.5.01.0040, onde o Acórdão manteve e reforçou este entendimento, mesmo elegendo aplicar a Convenção nº 190:

Nesse contexto, competia ao reclamante provar as agressões e ofensas praticadas pela síndica. Entretanto, entendo que desse encargo o reclamante não se desincumbiu a contento.

Em seu depoimento, informa: "... que tinha contato com a síndica às sextas-feiras à tarde; que não eram todas as sextas; que em média ia 2 sextas-feiras ao mês...". Revela-se, assim, que as supostas agressões/ofensas não ocorriam com a habitualidade narrada na inicial (Acórdão 0100353-70.2023.5.01.0040).

Flagrantemente, desconsidera-se a inovação trazida pela C190; além do fato de que, de toda maneira, o que se pode apurar da fala do Autor é que a agressão ocorria quando se encontrava com a síndica; sendo indiferente que isso ocorresse a cada quinze dias. Importa destacar que, a utilização de conceitos ultrapassados acerca do assédio moral, atinge 40% entre aqueles acórdãos que aplicam a Convenção nº 190.

Neste ponto, cabe abordar o que José Mário Gomes Neto define como sendo o modelo estratégico de decisão judicial, argumentando que “os juízes possuem um conjunto de preferências (tal como sugerido pelo modelo atitudinal), mas buscam estas preferências de uma maneira sofisticada, prudente, indireta, ou seja, estratégica, e não de forma sincera e direta” (Gomes Neto, 2020, p. 242). Ao fazer referência a Convenção nº190, os Tribunais estariam se utilizando de um argumento de autoridade, ainda que sem alterar efetivamente as suas crenças, sobre em que de fato consiste no assédio moral.

A referência ao trabalho decente também se destaca nos acórdãos analisados, com 25% (vinte e cinco por cento), tanto em relação ao direito de um trabalho livre de assédio e violência, quanto à visão do meio ambiente do trabalho, que não se restringe a um espaço físico onde está instalada a empresa empregadora; sendo estes dois pontos explicitados na Convenção nº 190. Também são utilizados, no contexto de aplicação da Convenção nº 190, uma visão sistêmica e integrada da referida convenção, ao interpretá-la como norteadora, inclusive, para o trabalho produtivo, e de que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem violação ou abuso aos direitos humanos.

Na tabela 11 é possível identificar a fundamentação para a aplicação da C190/OIT, apresentada nos acórdãos analisados nesta pesquisa. A aplicação da Convenção nº 190, nos acórdãos analisados, fundamenta-se primordialmente na previsão da CLT de aplicação de fontes subsidiárias, quando houver lacuna na norma trabalhista. Em efeito, 23% (vinte e três por cento) dos acórdãos utilizam o referido artigo, com argumentações que seguem a linha de que “o artigo 8º da CLT permite que o Magistrado utilize o Direito Comparado como fonte normativa” (Acórdão 0020511-66.2022.5.04.0016). Outros 14% (quatorze por cento) fundamentam-se em estar em processo de ratificação pelo Estado brasileiro.

Tabela 11 – Fundamentação para aplicação da C190, nos acórdãos analisados

Fundamentação para aplicar a C190	%
Não fundamenta	32%
Fontes subsidiárias na ausência de norma trabalhista (Art. 8º, CLT)	23%
A C190 está em (avançado) processo de ratificação	14%
O Brasil é membro da OIT, não cabe adotar posições contrárias à C190	5%
Fonte material	5%
Padrão internacional	5%
Pela importância atribuída à C190	5%
A C190 está alicerçada nas <i>core obligations</i> previstas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho	5%
Classifica a C190 no <i>status</i> de norma internacional de tutela de direitos humanos	5%
Equivocadamente faz alusão a que a C190 já foi ratificada no Brasil	5%

Fonte: Elaboração própria.

Importa destacar que 32% (trinta e dois por cento) dos acórdãos que citam a C190 sequer fundamentam a sua aplicação. Outros 5% (cinco por cento) de uma visão sistêmica e integrada da referida convenção, ao interpretar que se alicerça nas *core obligations* previstas na *Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, de 1998, também da OIT. Em sua pesquisa, a FGV ressalta que a C190

estabelece que todos os membros da Organização se comprometem com esses princípios fundamentais, devendo envidar esforços para atingi-los com os recursos de que dispõem e conforme suas condições específicas. Esses princípios, portanto, gozam de um reconhecimento ampliado e de uma força normativa diferenciada no plano internacional (PASQUALETO *et al.*, 2025, p. 45).

Dentro dessa mesma visão sistêmica e integrada, outros 5% (cinco por cento) classificam a C190 no status de norma internacional de tutela de direitos humanos do trabalhador, tendo como tal aplicação imediata, a exemplo do Acórdão apresentado no Acórdão 0024305-36.2023.5.24.0006. Por fim, é preciso destacar que 5% (cinco por cento) dos acórdãos analisados, equivocadamente, fazem alusão ao fato de que a C190 já foi ratificada no Brasil (a exemplo do Acórdão 0001547-40.2024.5.08.0114).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante muito tempo, buscou-se uma definição de assédio moral capaz de traduzir a nocividade dessa prática perversa, sem, contudo, obter-se êxito. Isso porque o assédio moral, não raramente, é confundido com uma agressão de menor gravidade, à qual todas as pessoas estão sujeitas e que, para alguns, provoca grande mal-estar, atribuído, muitas vezes à excessiva sensibilidade ou imaturidade da vítima. Enquanto isso, autores como Márcia Guedes equiparam o assédio moral a uma modalidade de terror psicológico, adotada com o objetivo de destruir a vítima psicologicamente. Da mesma forma, Hirigoyen observa que o assediador recorre a procedimentos que se configuram verdadeiras armadilhas psicológicas, semelhantes às utilizadas em campos de concentração.

Tem esta pesquisadora especial interesse pelo que, segundo os autores consultados, convencionou-se denominar de assédio moral perverso; perverso não por buscar favorecer indicadores de produtividade, ou por buscar alimentar o racismo estrutural, nem por xenofobia, nem por homofobia, e tantas quantas negativas motivações surjam. O assediador decide ser o algoz de quem deseja destruir psicologicamente. O porquê tampouco importa. Que Freud explique ou não, o fato é que não há qualquer atitude que a vítima possa adotar ou deixar de adotar capaz de evitar o assédio. Em maior ou menor grau de nocividade, o assédio se instala ao se encontrarem assediador e vítima em uma instituição permissiva à violência laboral.

Pois bem, após os diversos conceitos aqui apresentados, esta pesquisa propõe a seguinte conceituação, com foco no assédio moral perverso:

O assédio moral perverso, no meio ambiente do trabalho, surge independente de motivações de caráter discriminatório ou mesmo sexual; assumindo nuances de tortura psicológica, por meio de condutas nocivas, seja por ação ou omissão, ou mesmo ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem conscientemente (dolo) ou não (culpa) a destruição ou desconstrução do outro; causando-lhe, a qualquer tempo, danos extrapatrimoniais e materiais, de abrangência psicológica e física, em agressão frontal aos direitos fundamentais. Tendo ainda efeitos negativos sociais e econômicos, tanto para a instituição quanto para os serviços de saúde e para a competitividade.

Para um melhor entendimento, o conceito apresentado pode ser desmembrado em cinco principais blocos:

1. **O cenário** – no qual o ambiente considerado é o meio ambiente do trabalho ampliado; e quanto a natureza da conduta nociva independe de motivação discriminatória (de qualquer tipo) ou sexual.
2. **A dinâmica** – tem como modos de agressão a tortura psicológica, e/ou condutas nocivas, que podem ser do tipo omissivas, comissivas e/ou por ameaças; quanto à frequência pode ocorrer pela repetição da conduta nociva ou mesmo por um único evento.
3. **O Agente** – neste bloco considera-se o elemento subjetivo, que será doloso, quando houver a intenção de prejudicar a vítima, ou mesmo a consciência de que esta esteja sendo prejudicada e ainda assim continuar a praticar as condutas nocivas; ou culposos, quando não há a intenção direta de prejudicar a vítima, atuando o agressor por negligência ou imprudência.
4. **O impacto direto na vítima** – como resultado imediato, poderá haver, em maior ou menor grau, a destruição ou desconstrução da identidade/psique da vítima; tendo como danos, que podem se manifestar a qualquer tempo, prejuízos materiais (financeiros) e/ou extrapatrimoniais (morais); atingindo a saúde física e psicológica da vítima; e tendo como efeito jurídico a agressão direta aos Direitos Fundamentais.
5. **O impacto ampliado** – o assédio provoca efeitos sociais, com reflexos negativos na comunidade e nas relações sociais; e econômicos, tanto para a instituição (com perda de talentos e processos na justiça), quanto para o sistema de saúde (público e privado), e ainda para o mercado, com a perda de competitividade.

Em meio a tudo isso, apresenta-se a Convenção nº 190 da OIT como uma alternativa para simplificar conceitos, estabelecer compromissos e vincular a responsabilidade objetiva à gestão de riscos empresariais. Evidentemente, não é uma solução mágica; sequer concluiu seu processo de ratificação, mas já tem sido utilizada pelo Judiciário brasileiro como fonte material em demandas por assédio moral.

O arcabouço normativo brasileiro contempla, de forma transversal, saúde e segurança no trabalho, combate à violência e ao assédio, e busca a promoção da igualdade e a proteção do emprego; estabelecendo bases para o Estado de proteção social, com a definição de garantias e direitos fundamentais, a defesa da dignidade da pessoa humana e a proteção do trabalho, como ferramentas para a pacificação social. Na legislação

infraconstitucional, entretanto, destacam-se imprecisões, a exemplo do art. 223-G, da legislação trabalhista consolidada. Tem o Brasil, nos últimos tempos, em especial a partir da Reforma Trabalhista, realizado um verdadeiro desmonte dos direitos trabalhistas. A partir da Lei nº 13.467/2017, abre-se espaço para a descaracterização da relação de trabalho e do próprio trabalhador, com inferências, à guisa de justificativa para a Reforma, especialmente, de que esta traria mais empregos e mais liberdade para o trabalhador.

Na aplicação da técnica de análise de conteúdo, apresentada no capítulo 6, foram analisados leis, regulamentos e políticas brasileiras que se aproximam dos preceitos da Convenção nº 190, em relação às categorias de análise estabelecidas: saúde e segurança no trabalho; violência e assédio; trabalho e emprego; e igualdade e não discriminação. De onde se pode concluir em relação aos temas:

- **Saúde e segurança no trabalho** – figura a saúde como direito social constitucional, amplamente ancorado em legislações e políticas nacionais. Entretanto, a saúde mental é abordada apenas na Lei nº 13.185/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*bullying*). Além do mais, ainda que tenha o Brasil um conjunto de normas regulamentares sobre o tema, o que pode trazer certa sensação de controle e segurança, as alterações realizadas, em especial na última década, na legislação trabalhista, têm levado à precarização do trabalho e à prevalência do negociado sobre o legislado, em uma redução da atuação do Estado garantidor dos direitos do trabalhador.
- **Violência e assédio** – não há menção direta à violência e ao assédio no texto constitucional, mas a proteção está assegurada pelos direitos fundamentais (art. 5º, CRFB): inviolabilidade da vida, liberdade, igualdade, segurança, vedação à tortura e ao tratamento degradante, defesa da honra, imagem e privacidade. O texto constitucional classifica a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, constituída como Estado Democrático de Direito, fazendo com que esteja presente, explícita ou implicitamente, em todas as normas infraconstitucionais, gerando, inclusive, políticas específicas de proteção contra a violência e o assédio.
- **Igualdade e não discriminação** – têm amplo alicerce na Constituição, sendo pautadas como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, notadamente em seu art. 3º, incisos I, III e IV; que trazem valores como *sociedade justa, erradicação da marginalização e redução das desigualdades, ausência de preconceitos e qualquer forma de discriminação*. A defesa contra a discriminação e o racismo segue nos seus arts. 4º e 5º, respectivamente, nas relações internacionais e nos direitos e garantias

fundamentais. Valores estes que são tratados ainda na CLT e em leis, programas e políticas específicas, e, ainda, em especial, em estatutos que se destacam pelo caráter inclusivo e integrado, ampliando a responsabilização pela efetivação dos direitos.

- **Trabalho e emprego** – a Constituição de 1988 recebeu a alcunha de Constituição Cidadã, pela defesa dos direitos sociais, mas também de Constituição Econômica; tratando o tema, em especial, em seu Título VII – Da Ordem Econômica e Financeira, que apresenta como fundamentos a valorização do trabalho humano, a busca do pleno emprego e a livre iniciativa. Ao mesmo tempo em que defende um meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225). Importa destacar que o argumento de que a reforma trabalhista buscava uma maior adaptação das normas aos novos tipos de contrato de trabalho, ou melhor, a descaracterização dos contratos de emprego, para alcançar um crescimento na oferta de postos de trabalho, não se tem evidenciado.

Em relação às inovações trazidas pela Convenção nº 190, pode-se destacar: a visão sistêmica que engloba todas as nuances do meio ambiente do trabalho, bem como a simbiose entre violência e assédio, em todas as suas modalidades; dando-se menor importância onde começa um e termina o outro; a consideração da ameaça, como conduta nociva; a não necessidade da repetição, para se caracterizar o assédio; o amadurecimento da gestão de riscos, de maneira a incluir os riscos trazidos pela violência e pelo assédio, e medidas para a eliminação e/ou mitigação destes; isto tudo, em uma abordagem sensível ao gênero, às minorias e às vítimas de violência doméstica. Merece destaque a ousadia do termo *eliminar*, presente na redação da C190, evidenciando que tais condutas devem ser totalmente rejeitadas.

Considerando, ainda, que em 2022 foi incluído na Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, a exemplo da prática do TRT 24, pode-se chegar ao entendimento de que os Estados-membros da OIT passam a ter, compulsoriamente, o dever de promover e efetivamente promover um meio ambiente de trabalho livre do assédio moral, independentemente da ratificação da C190.

Na prática, busca a Convenção nº 190 simplificar conceitos, estabelecer compromissos e vincular a responsabilidade objetiva à gestão de riscos empresariais, deslocando o foco da figura de um trabalhador vitimizado para elementos de gestão coerentes com a ESG – *Environmental, Social and Governance* (ambiental, social e de

governança). A referida Convenção figura como mais um instrumento facilitador para a aplicação do arcabouço normativo brasileiro, relacionado ao Direito do Trabalho, que pode se traduzir em maior qualidade de vida para o trabalhador.

O processo de ratificação da Convenção nº 190, entretanto, tem tramitado na Câmara dos Deputados, a passos lentos, em que pese ter recebido Regime de Prioridade de Tramitação (Art. 151, II, RICD). E, pelos últimos acontecimentos no cenário político brasileiro, neste início de 2026, não se vislumbra vontade legislativa de avançar com a ratificação de tratados internacionais do mundo do trabalho.

A partir da análise dos acórdãos, apresentada no capítulo 7, pode-se chegar às seguintes conclusões:

1. Aplicação da Convenção nº 190 ocorre antes mesmo de sua ratificação, como fonte material, com base no art. 8º da CLT.
2. A falha identificada na elaboração das Ementas, pela ausência ou incompletude, pode levar a duas situações críticas: impactar a decisão judicial, por não apresentar uma posição clara quanto ao objeto da demanda, e, provavelmente com maior impacto, interferir nos algoritmos das ferramentas de inteligência artificial.
3. Fica patente a aplicação de conceitos ultrapassados do assédio moral, concentrando-se cerca de 60% (sessenta por cento) dessas falhas conceituais naqueles acórdãos que não aplicam a C190; é talvez ainda mais preocupante o fato daqueles acórdãos que aplicam a C190, representarem 40% (quarenta por cento) dessas falhas conceituais.
4. Possui o Brasil um quadro normativo amplamente em consonância com a Convenção nº 190. Com especial destaque para os direitos e garantias constitucionais, que representam, nos acórdãos analisados, cerca de 20% (vinte por cento) das referências, mesma proporção do destaque dado às condutas de assédio moral como atos ilícitos, que têm previsão no Código Civil, seguidos pela previsão do dano extrapatrimonial e da obrigação de indenizar, respectivamente com 13% (treze por cento) e 11% (onze por cento); todos com aplicação sem significativa diferença entre os acórdãos que aplicam e aqueles que não aplicam a Convenção nº 190.
5. Importa destacar que, entre os acórdãos analisados, aqueles que não aplicam a Convenção nº 190 concentram a referência normativa principalmente no arcabouço legislativo; enquanto aqueles que a aplicam ampliam a referência normativa, a exemplo de resoluções, normas regulamentadoras ou outras convenções internacionais. Também é possível observar, naqueles acórdãos que aplicam a C190, uma intenção, ainda que

pequena, de referenciar o caráter criminal de determinadas condutas que compõem o assédio moral, a exemplo daquelas que se enquadram no Código Penal Brasileiro, reforçadas por legislação específica, como a Lei do Racismo.

Cabe ainda destacar que cerca de 60% dos acórdãos fizeram referência, na decisão do mérito, à Convenção nº 190, para conceituar o assédio moral; enquanto 25% (vinte e cinco por cento) aplicam a C190 para enfatizar características do trabalho decente. Chama especial atenção o fato de 10% (dez por cento) dos acórdãos que fizeram referência à C190 terem escolhido aplicá-la por considerá-la norma internacional de tutela de direitos humanos, ou mesmo por estar alicerçada nas *core obligations* previstas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Por todo o exposto, é possível concluir que os desafios legislativos e sociopolíticos na proteção do meio ambiente do trabalho em face do assédio moral, decorrente da aplicação, no Brasil, da Convenção nº 190 da OIT, passam mais por uma decisão estratégica das instituições brasileiras do que pela falta de ferramentas. Tecnicamente, o arcabouço de normas do mundo do trabalho, legislativas e afins, tem conexão com as inovações trazidas pela referida Convenção; com raras exceções, ainda arraigadas na cultura do mundo do trabalho, com especial destaque para a necessidade de repetição da conduta nociva para caracterizar o assédio moral. Em um flagrante contrassenso, afinal, praticado o ato ilícito ainda que uma única vez, em se tratando de instituições éticas, o que deve prevalecer são as ações de ESG, que englobam as práticas ambientais, sociais e de governança em favor de um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado.

REFERÊNCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil, [1977] 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10^a. ed. Atualizada. São Paulo, LTr, 2016.

BARROSO, Fábio Túlio. **Direito flexível do trabalho: abordagens críticas**. Recife: Editora Universitária UFPE, 2009.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. 2^a. ed. Atualizada, Revista e Ampliada. Belo Horizonte: RTM, 2025.

BARROSO, Fábio Túlio. **Novo contrato de trabalho por prazo determinado. Flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho**. 1^a. ed., 4^a tiragem. Curitiba: Juruá Editora, 2010.

BARROSO, Fábio Túlio. **Potencialização da autonomia da vontade individual na reforma trabalhista: restrições estruturais e constitucionais**. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social: 2017: Brasília, DF). Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. São Paulo: LTr, 2017. p. 244-259. ISBN 9788536194431.

BARROSO, Fábio Túlio; SALCEDO, Gonzalo Martin. A reforma trabalhista, o ambiente de trabalho e a proteção da mulher trabalhadora: ainda podemos falar de um direito do trabalho que proteja os hipossuficientes? In: Hugo Cavalcanti de Melo Filho, Ana Maria Aparecida de Freitas, Fábio Túlio Barroso, Flora Oliveira da Costa, Gonzalo Martin Salcedo, Tieta Tenório de Andrade Bitu. (Org.). **Direito do Trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no Século XXI**. Estudos em homenagem a Ana Maria Schuler Gomes e Patrícia Maria Carvalho Valença (in memoriam). 1ed. Belo Horizonte: RTM, 2022, v. 1, p. 261-262.

CHIESSE, Daniel. **A reparação do assédio moral: novas perspectivas. Uma análise do instituto sob o viés do princípio da reparação integral da vítima**. 1^a. ed. São Paulo: Chiado Editora. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 792.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. v. 7

FIORILLO, Celso Antonio P. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 18ª. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. Editora LTr. 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. **Mobbing – violência psicológica no trabalho**. Revista LTr. São Paulo: volume 2, fevereiro/2003, ano 67, p. 162/165.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral. Gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral. A violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 13ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

LEYMANN, Heinz. **Leymann Mobbing and psychological terror at workplaces**. Violence and Victims, vol 5, Nº 2, 119-126, 1990.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022. E-book. ISBN 9786553620018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 5ª. ed. 2ª. tiragem. São Paulo: Saraiva Jur, 2017.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Sonia A.C.M. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 68, n. 8, p. 922, ago., 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio Moral Organizacional – Presencial e Virtual**. 1ª. Ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2020. E-book. ISBN 9786555590913.

SAMPAIO, Rafael Cardoso; LYCARIÃO, Diógenes. **Análise de conteúdo categorial: manual de aplicação**. Brasília: Enap, 2021.

SILVA Afonso da, José. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 15ª. ed., São Paulo: Editora Malheiros, 1998.

SOARES FILHO, José. **A Crise do Direito do Trabalho em Face da Globalização**. Revista LTR, v. 66. São Paulo: LTr, 2002

SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego: análise crítica em face das normas da OIT e da legislação nacional**. São Paulo: LTr, 2002

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito internacional do trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 55, p. 105-116, 1986.

ESTATÍSTICAS, FERRAMENTAS DE BUSCA ELETRÔNICA E SOFTWARES

CGU, Controladoria-Geral da União. **Dados Abertos - Manifestações de Ouvidoria**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/arquivos/ouvidoria>. Acesso em: 13 jan. 2026.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Painel de Monitoramento Justiça Racial**. Disponível em: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=dd3d7742-c558-4f2f-8ab1-a10a2e67c48f&sheet=601bd5da-b983-424d-92a0->

cd740bd74e91&theme=horizon&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,currsl. Acesso em: 13 jan. 2026.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos. **Boletim especial trabalho doméstico remunerado no Brasil: um trabalho de cuidados.** DIEESE, 27 de abril de 2025. 2025. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2025/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 17 dez. 2025

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2024.** Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102144>. Acesso em: 16 jul. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estimativas da população residente no Brasil e unidades da Federação com data de referência em 1º de julho de 2025.** 2025a. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.2025..br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2025/POP2025_20251031.pdf. Acesso em: 25 nov. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Projeções da População. Brasil e unidades da federação. Estimativas e projeções. Revisão 2024.** Rio de Janeiro: IBGE. 2025b. 3ª. edição. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html?=&t=downloads>. Acesso em: 16 jul. 2025.

RADAR DO CONGRESSO. **Ferramenta para busca e análise de dados dos deputados e senadores do Congresso Nacional. Desenvolvido pelo Congresso em Foco. Perfis.** Disponível em: <https://radar.congressoemfoco.com.br/parlamentares/senado>. Acesso em: 05 jan. 2026.

TRT-9. Falcão. **Busca por jurisprudência.** Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/home>. Acesso em: 21 abr. 2025.

NORMAS LEGAIS E JURISPRUDENCIAIS

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.578/2020. Determina que tanto o sexo biológico como as características sexuais primárias e cromossômicas definem o gênero do indivíduo no Brasil.** Brasília: Câmara dos Deputados, 2020a. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1892753. Acesso em: 06 jan. 2026.

BRASIL. **Código Civil e normas correlatas**. 7ª. ed. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016a. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/558326/codigo_civil_e_normas_correlatas_10ed.pdf. Acesso em: 15 jun. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Brasília, DF: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024**. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2024a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2011a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/ebiblioteca/politica-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-pnsst.pdf/@download/file>. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 1990a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Último acesso em: 15 de abril de 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009**. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 18 dez. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.185, de 6 de novembro de 2015.** Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*). Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2015a. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm. Acesso: em 1º mai. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003.** Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 11.340, de 07 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera os Decretos-Lei nºs 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal); e dá outras providências (Lei Maria da Penha). Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2011b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF: 2015b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União.

Brasília, DF: 2015c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.188, de 11 de novembro de 2015.** Dispõe sobre o direito de resposta ou retificação do ofendido em matéria divulgada, publicada ou transmitida por veículo de comunicação social. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2015d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113188.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019.** Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2019a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113874.htm. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.245, de 22 de novembro de 2021. Altera os Decretos-Leis nos 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e a Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995 (Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais), para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas e para estabelecer causa de aumento de pena no crime de coação no curso do processo (Lei Mariana Ferrer).** Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2021a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/114245.htm. Acesso em: 11 jan. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.321, de 31 de março de 2022.** Altera a Lei nº 13.869, de 5 de setembro de 2019, para tipificar o crime de violência institucional. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14321.htm. Acesso em: 1º de mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2022b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023.** Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2023a. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.612 de 3 de julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2023b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114612.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024. Institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares, prevê a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e as Leis nºs 8.072, de 25 de julho de 1990 (Lei dos Crimes Hediondos), e 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2024b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14811-12-janeiro-2024-795244-publicacaooriginal-170834-pl.html>. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2024c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114831.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024. Institui a Política Nacional de Cuidados. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2024d. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-15069-23-dezembro-2024-796797-publicacaooriginal-173901-pl.html>. Acesso em: 14 dez. 2025.

BRASIL. Lei nº 2.083, de novembro de 1953. Regula a Liberdade de Imprensa. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 1953. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l2083.htm. Acesso em: 10 mar. 2025.

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: 1990b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 1º mai. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 1993.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm. Acesso em: 1º mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em 1º mai. 2025.

BRASIL. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I - Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2024e. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.521, de 2019**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, DF: 2019b. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.936, de 2023**. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre assédio moral no mundo trabalho. Brasília, DF: 2023d. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2373153&filename=PL%205936/2023. Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Dispõe sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, DF: 2016b. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=AFB39AEC89C666AC69FE4ED9259D757C.proposicoesWebExterno1?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 28 jul. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Reforma Trabalhista. Notas Taquigráficas. Brasília, DF: 2017b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas>. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Ação Civil Pública Cível 0000673-91.2021.5.10.0021**. Brasília, DF: 2021b. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/de/decisao-sergio-camargo.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Sentença. Juíza do Trabalho Ana Maria Mendes do Nascimento. 08 de março de 2001**. In: Recurso de Revista RR nº 1315.2000.00.17.00.1 – AC. 2276/2001. Relatora Juíza Sônia das Dores Dionizio. Julgado em 20 de agosto de 2002. Vitória, 2022c. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/8477879/TRT17-PJ-0001.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado1718072023121865807ecf30155.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 492, de 17 de março de 2023. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 16 jan 2026.

CSJT. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT nº 360, de 25 de agosto de 2023**. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. Brasília, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/220465/2023_res0360_csjt.pdf. Acesso em: 1º mai. de 2025.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, Brasília, DF, 15 de abril de 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753145850>. Acesso em: 20 jul. 2025.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.050**. Relator: Ministro Gilmar Mendes, Brasília, DF, 23 de junho de 2023. Distrito Federal. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle->

concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/adi-6050-acordao.pdf. Acesso em: 08 nov. 2025.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Injunção (MI) 7.452/2025**. Constitucional. Mandado de Injunção. Lei Maria da Penha. Violência doméstica ou intrafamiliar. Relações familiares homoafetivas. Homens GBTI+. Travestis. Transexuais. Direito fundamental à segurança. Princípio da igualdade. Configurada a omissão legislativa do Congresso Nacional. Ordem concedida. Acórdão em MI 7452/DF. Impetrantes: Associação Brasileira de Famílias Homoafetivas (ABRAFH) e Aliança Nacional LGBTI. Impetrado: Congresso Nacional. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. 24 fev. 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375119561&ext=.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2026.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Súmula da Jurisprudência STF nº 341**. Brasília, 1963. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2478>. Acesso em: 13 jul. 2025.

SÍTIO ELETRÔNICO

AGÊNCIA SENADO. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em 17 nov. 2025).

BARROSO, Fábio Túlio; CHAVES, N. M. O assédio moral e a sistemática aplicação de normas gerais nas relações de trabalho. In: Revista Curso Dirireito UNIFOR-MG, Formiga, v. 8, n. 2, p. 01-22, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://revistas.uniformg.edu.br/cursodireitouniformg/article/view/545>. Acesso em: 15 mai. 2025.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Atividade Legislativa – Projetos de Lei e Outras Proposições. MSC 86/2023**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2025a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227>. Acesso em: 05 jan 2026.

BRASIL, Senado Federal. **Uma breve história das Constituições do Brasil**. Sítio eletrônico. 2013. Publicado em: 25 anos da Constituição Cidadã. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <https://www.senado.gov.br/noticias/especiais/constituicao25anos/historia-das-constituicoes.htm>. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer e voto da Relatora – Mensagem Nº 86, de 2023.** Relatora: Deputada Fernanda Melchionna. 20 de junho de 2023. Brasília: Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional, 2023e. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2290957&filena me=PRL+1+CREDN+%3D%3E+MSC+86/2023. Acesso em: 05 jan. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Voto em separado – Mensagem nº 86, de 2023.** Relatora: Deputado Márcio Marinho. 06 de setembro de 2023. Brasília: Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional, 2023f. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2290957&filena me=PRL+1+CREDN+%3D%3E+MSC+86/2023. Acesso em: 05 jan. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Voto em separado – Mensagem nº 86, de 2023.** Relatora: Deputado Cabo Gilberto Silva. 20 de setembro de 2023. Brasília: Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional, 2023g. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2290957&filena me=PRL+1+CREDN+%3D%3E+MSC+86/2023. Acesso em: 05 jan. 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. **Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016.** Relator: Deputado Rogério Marinho. Discussão e votação do parecer do Relator. Brasília, 2017c. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/sitaqweb/discursoDiretoCMO.asp?nuReuniao=0316/1>. Acesso em: 25 abr. 2025.

BRASIL. Escola Nacional da Inspeção do Trabalho -ENIT. **Norma Regulamentadora NR-01 -Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (Novo Texto).** Brasília: ENIT, 2020c. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-01-atualizada-2020.pdf. Acesso em: 27 jul. 2025.

BRASIL. **Exposição de Motivos Interministerial nº 00006/2023 MTE/MM/MRE, 06 de março de 2023.** Brasília, DF: 2023h. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2242857&filena me=MSC%2086/2023. Acesso em: 22 jun. 2025.

BRASIL. **Manual de padronização de ementas. Pacto nacional do Judiciário pela linguagem simples.** Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2024f. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/08/manual-de-padronizacao-de-ementas-2024.pdf>. Acesso em: 26 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.** 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador/pnslt>. Acesso em: 11 jan. 2026.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Trabalhadoras domésticas são quase 6 milhões no país e 64,5% delas recebem menos do que um salário mínimo.** 2025c. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2025/junho/trabalhadoras-domesticas-sao-quase-6-milhoes-no-pais-e-64-5-delas-recebem-menos-do-que-um-salario-minimo>. Acesso em: 18 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha Amarela. Prevenção e Combate ao Assédio, a outras formas de violências e ao Suicídio Relacionado ao Trabalho.** Brasília: MTE, 2025d. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/cartilha-amarela-n.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha Amarela. Prevenção e combate ao assédio, a outras formas de violências e ao suicídio relacionado ao trabalho.** Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT/MTE, 2025e. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/cartilha-amarela-n.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras – NR.** 2025f. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 27 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **NR-05 – Comissão interna de prevenção de acidentes e de assédio – CIPA.** 2023i. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR05atualizada2023.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Exposição de Motivos nº 00023/2017 MTB.** Brasília, 2017d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/exm/exm-mp-808-17.pdf. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Exposição de Motivos para a ratificação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho.** EMI nº 00006/2023 MTE MM MRE. Brasília, 2023j. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2242857&filena me=MSC%2086/2023. Acesso em: 22 jun. 2025.

BRASIL. **Recomendação n. 154, de 13 de agosto de 2024 do Conselho Nacional de Justiça. Recomenda a todos os tribunais do país a adoção de modelo padronizado de elaboração de ementas.** Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2024g. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original2215242024081566be7dfcc76ed.pdf>. Acesso em: 26 out. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **A Constituição dos sonhos. Conheça a história das 72 mil cartas enviadas por cidadãos à Assembleia Nacional Constituinte e saiba como consultá-las.** 2025g. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/constituicao-dos-sonhos/>. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – HC / Ascom TRT-PR. **Falcão é nacionalizado pelo CSJT e destaca-se no 18º Encontro do Poder Judiciário.** Brasília, DF: 2024h. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=8880707>. Acesso em: 21 abr. 2025.

CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Cartilha de prevenção aos assédios moral e sexual. Orientação da CAPES para prevenção e tratamento aos assédios moral e sexual.** CAPES: Brasília, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 20 nov. 2025.

CGU. Controladoria Geral da União. **Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** Brasília: CGU, 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 20 nov. 2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral. Notícias do Judiciário.** Agência CNJ de Notícias. 2025a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-cinco-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-assedio-moral/>. Acesso em: 09 jun. 2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Normas e Precedentes. Legislação Nacional.** 2025b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao/normas-e-precedentes/>. Acesso em: 23 jul. 2025.

CNMP. Conselho Nacional do Ministério Público. **Movimento Nacional em Defesa das Vítimas**. Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/defesadasvittimas/>. Acesso em: 15 jul. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, Brasil, v. 13, n. 2, 2019. pp. 424-448. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/399>. Acesso em: 5 jan. 2026.

FILGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruno; COUTINHO, Pablo. A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (Orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: 2018. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2025.

FREITAS, Ana Maria; SILVA, Carolina de Freitas e. A Reforma Trabalhista e a implementação de políticas públicas de reducionismo de direitos sociais: crise e austeridade em tempos de golpe. In: **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. Gustavo Teixeira Ramos *et al* (coords.). Bauru: Canal 6, 2017. (Projeto Editorial Praxis). Disponível em: https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/15223/1/Golpe_de_2016.pdf. Acesso em: 22 jul. 2025.

GOMES NETO, José Mário Wanderley. Como decidem os juízes? Comparando os modelos normais explicativos do comportamento judicial. In: **Revista Estudos Institucionais**, v. 6, n. 1, p. 228-255, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/download/372/485/1915>. Acesso em: 06 jan. 2026.

INSTITUTO SOU DA PAZ. **Brasil – Internalização de Tratados Internacionais**. Disponível em: <https://soudapaz.org/documentos/internalizacao-de-tratados-internacionais/>. Acesso em: 17 nov. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos Fundamentais Trabalhistas**. 4ª. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.Capa. ISBN 9788553623860. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553623860/>. Acesso em: 04 jan. 2026.

MORAGAS, Vicente Junqueira. **Diferença entre Igualdade e Equidade**. Brasília: TJDF, 2022. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/diferenca-entre-igualdade-e-equidade>. Acesso em: 09 jan. 2026.

MPF. Ministério Público Federal. **Perguntas e Respostas - Assédio Moral**. Brasília: MPF, 2022. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/o-mpf/ouvidoria-mpf/publicacoes-1/perguntas-e-respostas-assedio-moral/#>. Acesso em: 20 nov. 2025.

MPT. Ministério Público do Trabalho. **Violência e assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. Brasília: MPT, 2025. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/violencia-e-assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas-2025/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 23 nov. 2025.

OAB NACIONAL. Ordem dos Advogados do Brasil. **Advocacia sem assédio**. OAB Nacional: S. I., 2021. Disponível em: <https://www.oab.org.br/Content/pdf/Cartilha-Advocacia-Sem-Assedio.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **C190 – Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019**. Genebra. 2019a. Disponível em: <https://share.google/WKh6FnREXWcyamN9x>. Acesso em: 07 jul. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respetivo acompanhamento**. Aprovada na 86.^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho (1998) e alterada na 110.^a sessão (2022). Genebra, 2022. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-da-oit-relativa-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-1998-tal-como-emendada-em-2022>. Acesso em: 29 out. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Global Database on Occupational Safety and Health Legislation. 2025**. Disponível em: https://wwwex.ilo.org/dyn/legosh_en/f?p=14100:1:0::NO:::. Acesso em: 15 jul. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Manual de procedimentos relativos às Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho (Rev. 2012)**. Genebra: Departamento das Normas Internacionais do Trabalho, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_249713.pdf. Acesso em: 02 jan. 2026.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Projeto Direitos Fundamentais – Consolidação do Programa de Cooperação Sul-Sul Brasil-OIT para a Promoção dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho**. Disponível em:

<https://www.ilo.org/pt-pt/projects-and-partnerships/projects/projeto-direitos-fundamentais-consolidacao-do-programa-de-cooperacao-sul>. Acesso em 17 nov. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **R206-Recomendação (n ° 206) sobre violência e assédio, 2019**. Genebra, 2019b. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/recomendacao206pt>. Acesso em: 26 jul. 2025.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. **Acerca de la OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit>. Acesso em: 17 nov. 2025.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v.45, n.75, p.107-130, jan./jun.2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf. Acesso em: 14 dez. 2025.

OMS. Organización Mundial de la Salud. **Informe mundial sobre la salud mental Transformar la salud mental para todos. 2022**. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57878/9789275327715_spa.pdf?sequence=. Acesso em: 28 jul. 2025.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo *et al.* **Impactos da Convenção nº 190 da OIT no direito brasileiro**. São Paulo: FGV Direito SP, 2025. p. 27. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/b8957d04-ce85-4a97-8cf9-3c663336932b/full>. Acesso em: 27 out. 2025.

RENOUV. Rede Nacional de Ouvidorias. **Protocolo de acolhimento às vítimas de assédio moral, assédio sexual e discriminação por ouvidorias públicas**. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/central-de-conteudos/produtos_da_renov/protocolo-acolhimento.pdf. Acesso em: 13 jul. 2025.

ROCHA, Euda Kaliani Gomes Teixeira, França HS, Vasconcelos CPC, Santos Neto VJ, Teles JML. Esgotamento e performatividade: a relação entre os fatores psicossociais e a ‘síndrome de burnout nas organizações. **Revista Brasileira Medicina do Trabalho**. 2025;23(1):e20251427. Disponível em: <http://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1427>. Acesso em: 14 dez. 2025.

ROCHA, Euda Kaliani Gomes Teixeira; PINTO, Francinaldo do Monte. O desafio conceitual do trabalho doméstico à psicologia do trabalho. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 145-153, maio-ago. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5874>. Acesso em: 16 dez. 2025.

SANTOS, Flávia Márcia Alves dos. **Princípio da igualdade (isonomia) como forma de diminuição das desigualdades econômicas e sociais: igualdade formal, material e como forma de reconhecimento.** São Paulo Jusbrasil, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-igualdade-isonomia-como-forma-de-diminuicao-das-desigualdades-economicas-e-sociais-igualdade-formal-material-e-como-forma-de-reconhecimento/1883847373>. Acesso em: 09 jan. 2026.

SILVA, Rafael. **Maioria das trabalhadoras domésticas diz já ter enfrentado algum tipo de assédio.** São Paulo: CUT-SP, 2024. Disponível em: <https://sp.cut.org.br/noticias/maioria-das-trabalhadoras-domesticas-diz-ja-ter-enfrentado-algum-tipo-assedio-de13>. Acesso em: 18 dez. 2025.

SOARES FILHO, José. **A Convenção nº 158 da OIT e a questão relativa a constitucionalidade, em face do direito interno brasileiro.** São Paulo: APET, 2012. Disponível em: <https://apet.org.br/artigos/a-convencao-no-158-da-oit-e-a-questao-relativa-a-constitucionalidade-em-face-do-direito-interno-brasileiro/>. Acesso em: 03 jan. 2026.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 466.343-1/ SP.** Rel: Min Cezar Peluso, julgamento em 22 de novembro de 2006, DJ de 5-6-2009. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>. Acesso em: 07 jan. 2026.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os direitos humanos do trabalhador. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho. vol. 73, nº 3, jul/set 2007. pp. 15-27.** Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2383/001_sussekind.pdf?sequence. Acesso em: 06 jan. 2026.

TAVARES, Isabel Rangel; *et al.* Assédio moral no ambiente de trabalho: repercussões jurídicas, administrativas e psicológicas. In: **Revista Esfera AcadêmicaTecnologia** (ISSN 2675-5807), vol. 9, nº 3, ano 2024. pp. 07-15. Disponível em https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2025/08/EDICAO-COMPLETA-REVISTA-REVISTA_ESFERA_TECNOLOGIA_V09_N03.pdf. Acesso em: 23 nov. 2025.

TRT-7. Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região. **Liderança responsável: Guia para prevenir e enfrentar o assédio, a violência e a discriminação. Por um ambiente de trabalho + positivo.** Disponível em: https://www.trt7.jus.br/files/publicacoes_e_midia/Guia_Lideranca_responsavel.pdf. Acesso em: 18 nov. 2025.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Guia prático por Um Ambiente de Trabalho + Positivo. 2024.** Disponível em: https://www.trt7.jus.br/files/publicacoes_e_midia/GuiaPraticoporUmAmbientedeTrabalhoMaisPositivo.pdf. Acesso em: 18 nov. 2025.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho – 2024.** Brasília: TST, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/34512629/RGJT2024.pdf/7f5ecde5-24ee-25c0-bf00-6e3d0b426827?t=1751303940403>. Acesso em: 06 jan. 2026.

ACÓRDÃOS ANALISADOS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (1ª Turma). **Acórdão: 0000831-26.2023.5.10.0006.** Relator(a): ANDRE RODRIGUES PEREIRA DA VEIGA DAMASCENO. Data de julgamento: 13/11/2024. Juntado aos autos em 14/11/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/CLwtKg>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (2ª Turma). **Acórdão: 0001149-58.2023.5.10.0022.** Relator(a): JOAO LUIS ROCHA SAMPAIO. Data de julgamento: 29/01/2025. Juntado aos autos em 31/01/2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/tHfbcV>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (3ª Turma). **Acórdão: 0000883-93.2022.5.11.0017.** Relator(a): JORGE ALVARO MARQUES GUEDES. Data de julgamento: 23/09/2024. Juntado aos autos em 26/09/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/kWSYgf>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (3ª Turma). **Acórdão: 0000784-96.2021.5.11.0005.** Relator(a): MARIA DE FATIMA NEVES LOPES. Data de julgamento: 27/06/2022. Juntado aos autos em 03/07/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/ZdM3dm>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (4ª Turma). **Acórdão: 0000540-12.2023.5.12.0025.** Relator(a): MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT. Data de julgamento: 12/06/2024. Juntado aos autos em 30/06/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/QgxN4K>. Acesso em: 21 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (5ª Turma). **Acórdão: 0001172-94.2022.5.12.0050.** Relator(a): MARI ELEDIA MIGLIORINI. Data de julgamento: 29/08/2023. Juntado aos autos em 08/09/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/vH8Nvz>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (1ª Turma). **Acórdão: 0000610-71.2024.5.13.0023**. Relator(a): ANTONIO CAVALCANTE DA COSTA NETO. Data de julgamento: 04/02/2025. Juntado aos autos em 11/02/2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/aVQGYr>. Acesso em 26 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (1ª Turma). **Acórdão: 0000391-61.2023.5.13.0001**. Relator(a): PAULO MAIA FILHO. Data de julgamento: 09/04/2024. Juntado aos autos em 12/04/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/gsbvtvU>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (SEGUNDA TURMA). **Acórdão: 0000435-98.2024.5.14.0007**. Relator(a): ANDREA ALEXANDRA BARRETO FERREIRA. Data de julgamento: 21/02/2025. Juntado aos autos em 10/03/2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/2y2XAU>. Acesso em: 26 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (SEGUNDA TURMA). **Acórdão: 0000495-05.2023.5.14.0008**. Relator(a): ILSO ALVES PEQUENO JUNIOR. Data de julgamento: 14/12/2023. Juntado aos autos em 19/12/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/RpxWaF>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (11ª Câmara). **Acórdão: 0011401-02.2021.5.15.0039**. Relator(a): EDER SIVERS. Data de julgamento: 07/07/2022. Juntado aos autos em 11/07/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/F3D5Kp>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (7ª Câmara). **Acórdão: 0010119-48.2024.5.15.0030**. Relator(a): MARINA DE SIQUEIRA FERREIRA ZERBINATTI. Data de julgamento: 09/06/2025. Juntado aos autos em 11/06/2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/exQXKV>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (2ª Turma). **Acórdão: 0016827-79.2021.5.16.0002**. Relator(a): ILKA ESDRA SILVA ARAUJO. Data de julgamento: 20/06/2023. Juntado aos autos em 26/06/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/P49C2a>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (2ª Turma). **Acórdão: 0000352-38.2023.5.17.0006**. Relator(a): MARCELLO MACIEL MANCELHA. Data de julgamento: 30/01/2024. Juntado aos autos em 01/02/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/cCrrdQ>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (3ª Turma). **Acórdão: 0000211-70.2021.5.17.0141**. Relator(a): ANA PAULA TAUCEDA BRANCO. Data de julgamento: 21/02/2024. Juntado aos autos em 29/02/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/fvWWnr>. Acesso em: 21 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (1ª TURMA). **Acórdão: 0010345-79.2022.5.18.0211**. Relator(a): EUGENIO JOSE CESARIO ROSA. Data de julgamento: 13/03/2023. Juntado aos autos em 21/03/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/UpeFSf>. Acesso em 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (3ª TURMA). **Acórdão: 0010336-32.2022.5.18.0013**. Relator(a): SILENE APARECIDA COELHO. Data de julgamento: 10/02/2023. Juntado aos autos em 16/02/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/NgV7Vc>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (Primeira Turma). **Acórdão: 0000764-86.2024.5.19.0261**. Relator(a): VANDA MARIA FERREIRA LUSTOSA. Data de julgamento: 09/06/2025. Juntado aos autos em 16/06/2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/ZqMnZR>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (Segunda Turma). **Acórdão: 0001105-75.2022.5.19.0005**. Relator(a): LAERTE NEVES DE SOUZA. Data de julgamento: 16/12/2024. Juntado aos autos em 19/12/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/uavkRZ>. Acesso em 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (10ª Turma). **Acórdão: 0100353-70.2023.5.01.0040**. Relator(a): JOSE MONTEIRO LOPES. Data de julgamento: 02/10/2024. Juntado aos autos em 04/11/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/D5THdZ>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (2ª Turma). **Acórdão: 0100549-27.2020.5.01.0046**. Relator(a): ANTONIO PAES ARAUJO. Data de julgamento: 07/07/2021. Juntado aos autos em 19/07/2021. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/2YuFMN>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (Primeira Turma). **Acórdão: 0000127-46.2023.5.20.0002**. Relator(a): RITA DE CASSIA PINHEIRO DE OLIVEIRA. Data de julgamento: 28/05/2024. Juntado aos autos em 29/05/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/36XfWN>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Primeira Turma de Julgamento). **Acórdão: 0000117-22.2021.5.21.0009**. Relator(a): MARIA AUXILIADORA BARROS DE MEDEIROS RODRIGUES. Data de julgamento: 24/05/2022. Juntado aos autos em 25/05/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/zk52Kv>. Acesso em 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Segunda Turma de Julgamento). **Acórdão: 0000022-39.2024.5.21.0024**. Relator(a): CARLOS NEWTON DE SOUZA PINTO. Data de julgamento: 21/08/2024. Juntado aos autos em 22/08/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/4r6LwX>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (2ª Turma). **Acórdão: 0000252-07.2021.5.22.0106**. Relator(a): LIANA CHAIB. Data de julgamento: 02/08/2022. Juntado aos autos em 12/08/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/MmVDyr>. Acesso em 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (2ª Turma). **Acórdão: 0000417-30.2025.5.22.0004**. Relator(a): MANOEL EDILSON CARDOSO. Data de julgamento: 25/11/2025. Juntado aos autos em 27/11/2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/kqDX4s>. Acesso em 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (1ª Turma). **Acórdão: 0000573-39.2021.5.23.0001**. Relator(a): ELINEY BEZERRA VELOSO. Data de julgamento: 16/08/2022. Juntado aos autos em 19/08/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/nDWbTE>. Acesso em 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2ª Turma). **Acórdão: 0024305-36.2023.5.24.0006**. Relator(a): FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO. Data de julgamento: 13/11/2024. Juntado aos autos em 14/11/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/CksRcd>. Acesso em 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2ª Turma). **Acórdão: 0024227-57.2023.5.24.0001**. Relator(a): JOAO DE DEUS GOMES DE SOUZA. Data de julgamento: 31/07/2024. Juntado aos autos em 02/08/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/wdqTk4>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11ª Turma). **Acórdão: 1000288-23.2023.5.02.0719**. Relator(a): FLAVIO VILLANI MACEDO. Data de julgamento: 04/03/2024. Juntado aos autos em 11/03/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/dDCEZb>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (14ª Turma). **Acórdão: 1001167-17.2022.5.02.0088**. Relator(a): FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO. Data de julgamento: 17/08/2023. Juntado aos autos em 28/08/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/c2WEM9>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (01ª Turma). **Acórdão: 0010066-89.2024.5.03.0066**. Relator(a): Paula Oliveira Cantelli. Data de julgamento: 05/11/2024. Juntado aos autos em 14/11/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/YZeDHA>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (07ª Turma). **Acórdão: 0010410-19.2023.5.03.0062**. Relator(a): Jessé Claudio Franco de Alencar. Data de julgamento: 11/12/2023. Juntado aos autos em 12/12/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/kZPunW>. Acesso em 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (11ª Turma). **Acórdão: 0021384-67.2021.5.04.0512**. Relator(a): FLAVIA LORENA PACHECO. Data de julgamento: 10/11/2022. Juntado aos autos em 22/11/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/hKGcFe>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Acórdão: 0020511-66.2022.5.04.0016**. Relator(a): LUCIANE CARDOSO BARZOTTO. Data de julgamento: 12/08/2024. Juntado aos autos em 21/08/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/3cm2yY>. Acesso em 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Primeira Turma). **Acórdão: 0000088-66.2024.5.05.0023**. Relator(a): DILZA CRISPINA MACIEL SANTOS. Data de julgamento: 26/11/2024. Juntado aos autos em 03/12/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/vMw3GM>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Quinta Turma). **Acórdão: 0000019-98.2019.5.05.0026**. Relator(a): VALTERCIO RONALDO DE OLIVEIRA. Data de julgamento: 25/08/2022. Juntado aos autos em 02/09/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/8TCyUm>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Segunda Turma). **Acórdão: 0000321-93.2021.5.06.0232**. Relator(a): FABIO ANDRE DE FARIAS. Data de julgamento: 17/12/2021. Juntado aos autos em 17/12/2021. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/pPs5kh>. Acesso em: 21 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Segunda Turma). **Acórdão: 0000006-09.2022.5.06.0401**. Relator(a): PAULO ALCANTARA. Data de julgamento: 27/10/2022. Juntado aos autos em 29/10/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/ka95dr>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (1ª Turma). **Acórdão: 0000309-65.2023.5.07.0011**. Relator(a): REGINA GLAUCIA CAVALCANTE NEPOMUCENO. Data de julgamento: 11/09/2024. Juntado aos autos em 12/09/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/Be4YKL>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (1ª Turma). **Acórdão: 0000168-47.2022.5.08.0110**. Relator(a): ROSITA DE NAZARE SIDRIM NASSAR. Data de julgamento: 02/02/2023. Juntado aos autos em 06/02/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/TmRTus>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (4ª Turma). **Acórdão: 0001547-40.2024.5.08.0114**. Relator(a): CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR. Data de julgamento: 11/07/2025. Juntado aos autos em 11/07/2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/vLemfM>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). **Acórdão: 0001162-92.2020.5.09.0021**. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 11/05/2022. Juntado aos autos em 18/05/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/ytCYsc>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). **Acórdão: 0000481-18.2021.5.09.0594**. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 08/12/2021. Juntado aos autos em 10/12/2021. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/xsv9Nd>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Acórdão: 0000929-97.2021.5.20.0007**. Relator(a): SERGIO PINTO MARTINS. Data de julgamento: 13/12/2023. Juntado aos autos em 19/12/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/UfrNXn>. Acesso em: 16 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Acórdão: 0017604-54.2023.5.16.0015**. Relator(a): SERGIO PINTO MARTINS. Data de julgamento: 18/11/2025. Juntado aos autos em 26/11/2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/kfGB9k>. Acesso em: 16 jan. 2026.

APÊNDICE A – ACÓRDÃOS ANALISADOS

Acórdão	Processo	Data julgamento	Aplica C190?	Disponível em
A1	TRT1 - ROT 0100353-70.2023.5.01.0040	02/10/24	Sim	https://link.jt.jus.br/D5THdZ
A2	TRT1 - ROT 0100549-27.2020.5.01.0046	07/07/21	Não	https://link.jt.jus.br/2YuFMN
A3	TRT2 - ROT 1000288-23.2023.5.02.0719	04/03/24	Sim	https://link.jt.jus.br/dDCEZb
A4	TRT2 – ROT 1001167-17.2022.5.02.0088	17/08/23	Não	https://link.jt.jus.br/c2WEM9
A5	TRT3 - ROT 0010066-89.2024.5.03.0066	05/11/24	Sim	https://link.jt.jus.br/YZeDHA
A6	TRT3 - ROT 0010410-19.2023.5.03.0062	11/12/23	Não	https://link.jt.jus.br/kZPunW
A7	TRT4 - ROT 0020511-66.2022.5.04.0016	12/08/24	Sim	https://link.jt.jus.br/3cm2yY
A8	TRT4 - ROT 0021384-67.2021.5.04.0512	10/11/22	Não	https://link.jt.jus.br/hKGcFe
A9	TRT5 - ROT 0000088-66.2024.5.05.0023	26/11/24	Sim	https://link.jt.jus.br/vMw3GM
A10	TRT5 - ROT 0000019-98.2019.5.05.0026	25/08/22	Não	https://link.jt.jus.br/8TCyUm
A11	TRT6 - ROT 0000321-93.2021.5.06.0232	17/12/21	Sim	https://link.jt.jus.br/pPs5kh
A12	TRT6 - ROT 0000006-09.2022.5.06.0401	27/10/22	Não	https://link.jt.jus.br/ka95dr
A13	TRT7 - ROT 0000309-65.2023.5.07.0011	11/09/24	Não	https://link.jt.jus.br/Be4YKL
A14	TRT8 - ROT 0001547-40.2024.5.08.0114	11/07/25	Sim	https://link.jt.jus.br/vLemfM
A15	TRT8 - ROT 0000168-47.2022.5.08.0110	02/02/23	Não	https://link.jt.jus.br/TmRTus
A16	TRT9 - ROT 0001162-92.2020.5.09.0021	11/05/22	Sim	https://link.jt.jus.br/ytCYsc
A17	TRT9 - ROT 0000481-18.2021.5.09.0594	08/12/21	Não	https://link.jt.jus.br/xsv9Nd
A18	TRT10 - ROT 0001149-58.2023.5.10.0022	29/01/25	Sim	https://link.jt.jus.br/tHfbcV
A19	TRT10 - ROT 0000831-26.2023.5.10.0006	13/11/24	Não	https://link.jt.jus.br/CLwtKg
A20	TRT11 - ROT 0000883-93.2022.5.11.0017	23/09/24	Sim	https://link.jt.jus.br/kWSYgf
A21	TRT11 - ROT 0000784-96.2021.5.11.0005	27/06/22	Não	https://link.jt.jus.br/ZdM3dm
A22	TRT12 - ROT 0000540-12.2023.5.12.0025	02/10/24	Sim	https://link.jt.jus.br/M3zLsF
A23	TRT12 - ROT 0001172-94.2022.5.12.0050	29/08/23	Não	https://link.jt.jus.br/vH8Nvz
A24	TRT13 - ROT 0000610-71.2024.5.13.0023	04/02/25	Sim	https://link.jt.jus.br/aVQGYr
A25	TRT13 - ROT 0000391-61.2023.5.13.0001	09/04/24	Não	https://link.jt.jus.br/gsbvtU
A26	TRT14 - ROT 0000435-98.2024.5.14.0007	21/02/2025	Sim	https://link.jt.jus.br/2y2XAU
A27	TRT14 - ROT 0000495-05.2023.5.14.0008	14/12/23	Não	https://link.jt.jus.br/RpxWaF
A28	TRT15 - ROT 0010119-48.2024.5.15.0030	09/06/25	Sim	https://link.jt.jus.br/exQXKV
A29	TRT15 - ROT 0011401-02.2021.5.15.0039	11/07/22	Não	https://link.jt.jus.br/F3D5Kp
A30	TRT16 - ROT 0017604-54.2023.5.16.0015	18/11/25	Sim	https://link.jt.jus.br/kfGB9k
A31	TRT16 - ROT 0016827-79.2021.5.16.0002	20/06/23	Não	https://link.jt.jus.br/P49C2a
A32	TRT17 - ROT 0000211-70.2021.5.17.0141	21/02/24	Sim	https://link.jt.jus.br/fvWWnr

A33	TRT17 - ROT 0000352-38.2023.5.17.0006	30/01/24	Não	https://link.jt.jus.br/cCrrdQ
A34	TRT18 - ROT 0010336-32.2022.5.18.0013	10/02/23	Sim	https://link.jt.jus.br/NgV7Vc
A35	TRT18 - ROT 0010345-79.2022.5.18.0211	13/03/23	Não	https://link.jt.jus.br/UpeFSf
A36	TRT19 - ROT 0000764-86.2024.5.19.0261	09/06/25	Sim	https://link.jt.jus.br/ZqMnZR
A37	TRT19 - ROT 0001105-75.2022.5.19.0005	16/12/24	Não	https://link.jt.jus.br/uavkRZ
A38	TRT20 - ROT 0000929-97.2021.5.20.0007	13/12/23	Sim	https://link.jt.jus.br/UfrNXn
A39	TRT20 - ROT 0000127-46.2023.5.20.0002	28/05/24	Não	https://link.jt.jus.br/36XfWN
A40	TRT21 - ROT 0000022-39.2024.5.21.0024	21/08/24	Sim	https://link.jt.jus.br/4r6LwX
A41	TRT21 - ROT 0000117-22.2021.5.21.0009	24/05/22	Não	https://link.jt.jus.br/zk52Kv
A42	TRT22 – ROT 0000417-30.2025.5.22.0004	27/06/25	Sim	https://link.jt.jus.br/kqDX4s
A43	TRT22 – ROT 0000252-07.2021.5.22.0106	02/08/22	Não	https://link.jt.jus.br/MmVDyr
A44	TRT23 - ROT 0000573-39.2021.5.23.0001	16/08/22	Não	https://link.jt.jus.br/nDWbTE
A45	TRT24 - ROT 0024305-36.2023.5.24.0006	13/11/24	Sim	https://link.jt.jus.br/CksRed
A46	TRT24 - ROT 0024227-57.2023.5.24.0001	31/07/24	Não	https://link.jt.jus.br/wdqTk4

APÊNDICE B – MATRIZ DE INCIDÊNCIA DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS NOS ACÓRDÃOS ANALISADOS

[illegible]

Fonte: Autoria própria (ver legenda a seguir).

Legenda Apêndice B

Norma	Subgrupo normativo	Artigo	Resumo do conteúdo
N1	Princípios fundamentais	art. 1º, III, CRFB	Dignidade da pessoa humana
N2	Princípios fundamentais	art. 1º, IV, CRFB	Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.
N3	Direitos e garantias fundamentais	art. 5º, II, CRFB	Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.
N4	Direitos e garantias fundamentais	art. 5º, V, CRFB	É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.
N5	Direitos e garantias fundamentais	art. 5º, X, CRFB	São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.
N6	Direitos e garantias fundamentais	art. 5º, XXIII, CRFB	A propriedade atenderá a sua função social.
N7	Direitos e garantias fundamentais	art. 5º, XXXV, CRFB	A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.
N8	Direitos e garantias fundamentais	art. 5º, §1º, CRFB	As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.
N9	Direitos e garantias fundamentais	art. 5º, §2º, CRFB	Os direitos e garantias expressos na CRFB não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou de tratados internacionais em que o Brasil seja parte.
N10	Direitos e garantias fundamentais	art. 5º, §3º, CRFB	Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por 3/5 dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.
N11	Direitos sociais	art. 6º, CRFB	São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma da CRFB.
N12	Princípios gerais da atividade econômica	art. 170, III, CRFB	A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observada, entre seus princípios, a função social da propriedade.
N13	Princípios gerais da atividade econômica	art. 173, §1º, CRFB	A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo, entre outros pontos, sobre sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade.
N14	Saúde	art. 200, VIII, CRFB	Ao SUS compete, além de outras atribuições, nos termos da lei, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.
N15	Meio ambiente	art. 225, CRFB	Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (nele incluído o do trabalho).

Legenda Apêndice B (continuação)

Norma	Subgrupo normativo	Artigo	Resumo do conteúdo
N16	Fontes Subsidiárias na ausência de norma trabalhista	art. 8º, CLT	As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
N17	Segurança e medicina do trabalho	art. 157, CLT	Cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e de medicina do trabalho.
N18	Dano extrapatrimonial	art. 223-A, CLT	O dano extrapatrimonial está limitado ao rol taxativo disposto na CLT.
N19	Dano extrapatrimonial	art. 223-B, CLT	Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.
N20	Dano extrapatrimonial	art. 223-C, CLT	A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.
N21	Dano extrapatrimonial	art. 223-G, CLT	Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa.
N22	Rescisão	art. 483, b, CLT	O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, entre outras situações, for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.
N23	Rescisão	art. 483, e, CLT	O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, entre outras situações, praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.
N24	Provas	art. 818, CLT	O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.
N25	Direitos de personalidade	art.11, CC	Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.
N26	Direitos de personalidade	art. 12, CC	Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Legenda Apêndice B (continuação)

Norma	Subgrupo normativo	Artigo	Resumo do conteúdo
N27	Direitos de personalidade	art. 20, CC	Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderá ser proibida, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.
N28	Direitos de personalidade	art. 21, CC	A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.
N29	Atos ilícitos	art. 186, CC	Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
N30	Atos ilícitos	art. 187, CC	Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.
N31	Obrigação de indenizar	art. 927, CC	Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.
N32	Obrigação de indenizar	art. 932, III, CC	São também responsáveis pela reparação civil, o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.
N33	Indenização	art. 944, CC	A indenização mede-se pela extensão do dano.
N34	Indenização	art. 946, CC	Se a obrigação for indeterminada, e não houver na lei ou no contrato disposição fixando a indenização devida pelo inadimplente, apurar-se-á o valor das perdas e danos na forma que a lei processual determinar.
N35	Indenização	art. 949, CC	No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.
N36	Indenização	art. 950, CC	Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.
N37	Provas	art. 373, I, CPC	O ônus da prova incumbe ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito.
N38	Perseguição	art. 147-A, CP	Define como crime perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.
N39	Assédio sexual	art. 216-A, CP	Define como crime o assédio sexual, que é definido como a conduta de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Legenda Apêndice B (continuação)

Norma	Subgrupo normativo	Artigo	Resumo do conteúdo
N40	Res. 351/2020/CNJ	Res. 351/2020	Medidas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, no Judiciário.
N41	Lei do Racismo	art. 20, Lei 7.716/1989	Define como crime a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.
N42	Organização do trabalho	Item 6.13, NR-17 Ergonomia	A organização do trabalho deve vedar o uso de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento.
N43	Organização do trabalho	Item 6.14, NR-17 Ergonomia	A organização do trabalho deve estabelecer claramente diretrizes quanto a ordens e instruções de diversos níveis hierárquicos e autonomia para resolução de problemas.
N44	Infrações e sanções disciplinares pela OAB	art. 34, XXX, §2º, Estatuto da Advocacia	O assédio moral constitui infração disciplinar e é definido como a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional.
N45	Saúde	art. 3º, e, C155/OIT	A saúde abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene (física e mental) no trabalho.