

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Gil César Costa De Paula; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-610-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

22 a 26 de junho de 2026

APRESENTAÇÃO

GT 29 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula – Docente do Curso de Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás). Secretário-Executivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (EJUD18/TRT18). Doutor em Educação. Pós-Doutor em Direito.

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Docente dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito da UNIJUÍ e da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Campus de Santo Ângelo).

APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS

É com elevado senso de responsabilidade acadêmica e profunda satisfação intelectual que apresentamos ao público científico os trabalhos selecionados para integrar a publicação nos

reestruturação produtiva acelerada, a plataformização da economia, a disseminação da inteligência artificial nos processos decisórios do mercado laboral, a intensificação das formas de controle algorítmico, a crise do modelo sindical tradicional e o aprofundamento das desigualdades estruturais colocam em xeque os fundamentos teóricos e normativos que sustentam a proteção trabalhista construída ao longo do século XX. Ao mesmo tempo, emergem novas categorias de vulnerabilidade — de gênero, de raça, de condição física e de classe —, que desafiam as fronteiras disciplinares do Direito do Trabalho e impõem o diálogo com a teoria dos direitos humanos, a sociologia jurídica, a filosofia política e a crítica decolonial.

Os vinte e dois artigos que compõem este grupo de trabalho refletem, com rigor metodológico e criatividade analítica, esse panorama complexo. Organizados em torno de eixos temáticos que se entrecruzam — plataformização e uberização; inteligência artificial e automação; saúde mental e meio ambiente do trabalho; novos regimes de jornada; inclusão e diversidade; interseccionalidade de raça e gênero; trabalho escravo e vulnerabilidades estruturais; pensamento decolonial e sindicalismo —, os textos aqui reunidos expressam o estado da arte da pesquisa juslaboral brasileira e contribuem de modo relevante para o avanço do debate científico na área.

O primeiro eixo temático que se destaca é o da plataformização do trabalho e da subordinação algorítmica. O artigo de Gabriela Nunes Rodrigues e Silvia Gabriele Correa Tavares, intitulado “A ‘Uberização’ do Trabalho e a Precarização das Condições Laborais: uma Análise à Luz do Ordenamento Jurídico Brasileiro”, examina de forma minuciosa como as plataformas digitais reconfiguram a estrutura tradicional de emprego, ao impor mecanismos de controle algorítmico que geram novas formas de subordinação disfarçadas de autonomia, concluindo pela insuficiência do marco normativo vigente. O artigo de Munique Soares Felix, Marcelino Meleu e Feliciano Alcides Dias, “Trabalho por Plataformas Digitais e Subordinação Algorítmica: da Igualdade Complexa à Proteção do Precarizado”, aprofunda a análise a partir do referencial teórico de Michael Walzer, demonstrando como a gestão

Machado, no artigo “O Impacto da Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho”, investigam a suficiência do ordenamento jurídico brasileiro para assegurar a dignidade do trabalhador diante da automação em massa, analisando o PL 2.338/2023 e os riscos da denominada subordinação algorítmica. Por seu turno, Heber Clemente Benatti, em “Tecnologia e Cultura Organizacional: em qual Nível da Cultura Organizacional a Tecnologia pode Impactar a Redução do Passivo Trabalhista nas Organizações?”, adota o modelo de Schein para demonstrar como a adoção de sistemas de informação, quando alinhada aos valores corporativos, pode transformar a gestão trabalhista de reativa em preventiva, com atenção especial ao cumprimento da LGPD.

O segundo eixo temático de expressiva presença neste grupo é o da saúde mental, direito à desconexão e riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho. Alvaro dos Santos Maciel e Saulo Bichara Mendonça, no artigo “Direito à Desconexão e Síndrome de Burnout no Teletrabalho: a NR-1 como Marco da Responsabilidade Civil do Empregador”, demonstram que a Portaria MTE nº 1.419/2024, ao incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, opera como fator de inversão qualificada do ônus probatório, configurando nexos causais entre a conduta patronal e o dano psíquico no contexto do teletrabalho. Aryanne Rodrigues dos Reis e Silvia Gabriele Correa Tavares, em “Direito à Desconexão e o Dano Existencial na Era Digital: Análise Jurisprudencial e Fundamentos Constitucionais”, evidenciam, a partir de dois julgados paradigmáticos do TST, a heterogeneidade jurisprudencial na proteção ao tempo existencial e a necessidade de uniformização de critérios decisórios. Maria Luíza Lana Bretas Côrtes e Vanessa Rocha Ferreira, em “Violência Psicossocial contra a Mulher: NR-1 e o Compliance Trabalhista”, examinam os avanços normativos introduzidos pela NR-1 no enfrentamento da violência psicológica no ambiente laboral, especialmente no que afeta as mulheres. Andrea Antico Soares, no denso artigo “Assédio Moral Sistêmico como Risco Psicossocial: Invisibilização Institucional, Adoecimento Mental e os Limites Estruturais da NR-01”, alicerçado no materialismo histórico-dialético e em dados epidemiológicos do Observatório SmartLab /INSS, demonstra que a invisibilização institucional do adoecimento mental tem lógica

concluindo pela necessidade de instrumentos regulatórios equilibrados. Valena Jacob Chaves e Augusto Cesar Costa Ferreira, em “Projeto-Piloto 4 Day Week e a PEC nº 8/2025”, apresentam dados empíricos de 19 empresas brasileiras participantes do modelo 100-80-100, demonstrando que a redução da carga horária para 35 horas semanais mostrou-se economicamente produtiva e funcionou como catalisador tecnológico para a prevenção de riscos psicossociais.

No campo da inclusão, diversidade e vulnerabilidades estruturais, destacam-se cinco artigos de forte carga crítica. Alvaro dos Santos Maciel, em “Trabalho, Cidadania e Pessoas com Deficiência: a Superação do Paradigma Econômico e a Proteção Jurídica Emancipatória”, articula a teoria do reconhecimento de Axel Honneth e a crítica à racionalidade econômica de André Gorz para demonstrar que, não obstante os avanços normativos, persiste uma “inclusão inópia” que não rompe com as estruturas excludentes. Germano Campos Silva e Gheovanna Santos da Silva, em “Ressocialização e Precarização das Relações de Trabalho: os Desafios à Reinserção Social de Egressos do Sistema Prisional”, evidenciam que os obstáculos à reinserção de egressos prisionais não decorrem exclusivamente da condição penal, mas da interação entre baixa escolaridade, estigma social e um mercado de trabalho progressivamente excludente. Anna Clara Carvalho Reis e Roberta Freitas Guerra, no instigante artigo “Raízes do Pensamento Justrabalhista Contemporâneo Brasileiro: uma Análise Decolonial sobre as Matrizes Cognitivas Construtoras de Conceitos e Institutos do Direito do Trabalho”, empreendem pesquisa quanti-qualitativa sobre os programas analíticos de Universidades Federais, concluindo que o conhecimento eurocêntrico influencia de modo significativo o que se ensina sobre a formação histórica justrabalhista no Brasil.

No mesmo eixo, dois artigos aprofundam a discussão a partir do enfoque interseccional de raça e gênero, articulando-a às múltiplas fases da vida laboral. Carla de Santana Souza Maciel, Rosane Teresinha Porto e Wesley Roberto Mariano da Silva, no artigo “Mulheres Negras no Mundo do Trabalho: Interseccionalidade, Desigualdades Estruturais e Acesso à Justiça”, investigam, mediante método hipotético-dedutivo apoiado em revisão bibliográfica,

Em diálogo direto com essa reflexão, Wesley Roberto Mariano da Silva, Rosane Teresinha Porto e Carla de Santana Souza Maciel, no artigo “Trabalho Infantil e Racismo Estrutural: entre a Promessa Normativa e a Seletividade da Proteção à Infância Negra”, deslocam a análise interseccional para a infância, examinando, a partir de abordagem qualitativa e dedutiva fundada em legislações, relatórios institucionais e bases de dados do IBGE, do FNPETI, da UNICEF e do Ministério do Trabalho e Emprego, em que medida o marco normativo formado pela Constituição Federal de 1988, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pelo Estatuto da Igualdade Racial enfrenta o trabalho infantil de modo verdadeiramente antirracista. Os autores sustentam que o racismo estrutural, enraizado nas instituições e na cultura brasileira, limita a formulação e a implementação de políticas públicas efetivamente transversais e interseccionais, de sorte que a dimensão étnico-racial permanece tratada de forma insuficiente ou residual, reproduzindo um ciclo de exploração que recai desproporcionalmente sobre a infância negra e pobre.

Lidos em conjunto, os dois artigos revelam a persistência de um duplo obstáculo — de gênero e de raça — que atravessa, do início ao longo de toda a trajetória produtiva, a vida laboral das mulheres e das crianças negras brasileiras, e reforçam a urgência de uma agenda de pesquisa juslaboral genuinamente interseccional, capaz de superar a neutralidade aparente do discurso jurídico-formal e de enfrentar, na prática institucional e decisória, as desigualdades estruturais que o racismo e o patriarcado impõem ao mundo do trabalho.

O quinto eixo temático agrupa contribuições que articulam o Direito do Trabalho com os Direitos Humanos e o Sistema Interamericano. Bruna Flora Brosque e Isabel de Oliveira Antonio, no artigo “Meio Ambiente do Trabalho como Direito Humano: Estudo do Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus perante a Corte Interamericana”, demonstram que a tragédia de Santo Antônio de Jesus não decorreu de evento isolado, mas de um contexto estrutural de vulnerabilidade social, negligência estatal e precarização do meio ambiente do trabalho, impondo deveres de prevenção ao Estado e aos empregadores. Tiago Moita Koury Alves e Valena Jacob Chaves, em “A Figura do Monitor nos Processos

Almeida, em “Entre Fragilização e Resiliência: o Desmantelamento Sindical no Brasil e a Experiência Argentina (1990–2017) em Perspectiva Comparada”, demonstram, mediante análise comparada, que a fragilização sindical brasileira é fruto de processo histórico, jurídico e sociopolítico mais amplo que antecede a Reforma Trabalhista de 2017, e que a Argentina preservou maior capacidade institucional de resistência sindical. Sérvio Túlio Macedo Estácio e Vanessa Rocha Ferreira, em “Amazônia 4.0 e a Nova Morfologia do Trabalho: Desenvolvimento para Quem?”, analisam criticamente a proposta da Amazônia 4.0 a partir da nova morfologia do trabalho e do paradigma do trabalho decente, concluindo que, sem políticas públicas estruturantes, a proposta tende a reproduzir a precarização das relações laborais na região.

Dois textos de caráter mais dogmático, mas igualmente relevantes, completam o conjunto. Gabriel Chiusoli Ruscito e Beatriz Ferraz Gorgatti, em “Reflexões sobre a Aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho Brasileiro”, investigam as concepções, componentes e conteúdos da dignidade (a partir de Rao, Sarmento e Barroso), alertando para os riscos de seu uso retórico e propondo a reflexão emancipatória nas relações laborais. Camilla Marchioro, Eduarda Zago e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi, em “Desafios Jurídicos da Multiculturalidade Intergeracional: Reconfiguração de Valores e Expectativas Laborais”, investigam a tensão entre as expectativas laborais das gerações Millennial e Z e a CLT de 1943, identificando lacunas normativas profundas e propondo adequações regulatórias calcadas na Constituição Federal.

O conjunto dos trabalhos aqui apresentados, para além de sua relevância individual, forma um mosaico coerente que aponta para os nós críticos do Direito do Trabalho brasileiro no atual estágio do capitalismo. A precarização estrutural, a invisibilização dos riscos psicossociais, a insuficiência normativa diante das novas morfologias do trabalho, os desafios da inclusão substantiva — inclusive sob o prisma interseccional de raça e gênero — e a necessidade de releitura crítica dos fundamentos teóricos do ramo são temas que perpassam, com diferentes ênfases e perspectivas metodológicas, a totalidade dos artigos reunidos neste

Os Coordenadores

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula

Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC Goiás

Escola Judicial do TRT da 18ª Região – EJUD18/TRT18

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

UNIJUÍ / URI – Campus Santo Ângelo

VIOLÊNCIA PSICOSSOCIAL CONTRA A MULHER: NR-1 E O COMPLIANCE TRABALHISTA

PSYCHOSOCIAL VIOLENCE AGAINST WOMEN: NR-1 AND THE LABOR COMPLIANCE.

**Maria Luíza Lana Bretas Côrtes
Vanessa Rocha Ferreira**

Resumo

A presente pesquisa tem por objetivo analisar o descaso histórico com a saúde e a proteção da mulher no ambiente laboral, especialmente no que se refere à violência psicológica e aos riscos psicossociais. Para tanto, o estudo parte da premissa de que tais riscos foram, por um longo período, negligenciados nas políticas de segurança e medicina do trabalho, contribuindo para a invisibilização de práticas abusivas direcionadas, em maior medida, às mulheres. Nesse contexto, o estudo examina os avanços normativos introduzidos pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), bem como se o compliance trabalhista atua ou não como um instrumento de prevenção e gestão de riscos no ambiente laboral. A pesquisa adota metodologia qualitativa, com base em revisão bibliográfica, legislativa e jurisprudencial. Por fim, a pesquisa tem como objetivo avaliar se a persistência desse cenário está relacionada à inaplicação das normas existentes e às limitações da atuação do Poder Judiciário no enfrentamento da violência psicológica no trabalho

Palavras-chave: Violência psicossocial, Trabalhadora, Compliance trabalhista, Mulher, Trabalho decente

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to analyze the historical neglect of women's health and protection in the workplace, particularly with regard to psychological violence and psychosocial risks. It is grounded on the premise that such risks have long been overlooked in occupational health and safety policies, thereby contributing to the invisibility of abusive practices disproportionately affecting women. In this context, the research examines the regulatory

1 INTRODUÇÃO

A crescente visibilidade das questões relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho tem evidenciado a insuficiência dos mecanismos tradicionais de proteção ao trabalhador, especialmente no que se refere às formas de violência de natureza psicossocial. No caso das mulheres, essa problemática assume contornos ainda mais complexos, na medida em que se articula com desigualdades estruturais de gênero, tradicionalmente reproduzidas nas relações laborais. Historicamente os riscos psicossociais foram negligenciados pelas políticas de segurança e medicina do trabalho, que priorizavam, predominantemente, a prevenção de acidentes físicos e doenças ocupacionais de natureza orgânica.

Esse cenário contribuiu para a invisibilidade de práticas como o assédio moral e sexual, a sobrecarga emocional e outras formas de violência psicológica, frequentemente direcionadas às mulheres no ambiente laboral. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), foram registrados, em 2025, 142.828 novos processos de assédio moral no trabalho. Ainda, pesquisas recentes apontam que 76% das mulheres já sofreram algum tipo de violência ou assédio no ambiente de trabalho (Maia, 2025), incluindo práticas de violência psicológica como humilhações, gritos, ameaças e controle excessivo das atividades laborais.

A recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) representa um avanço ao incorporar, ainda que de forma incipiente, a necessidade de identificação e gestão dos riscos psicossociais no âmbito das organizações. Paralelamente, o *compliance* trabalhista tem sido apresentado como um instrumento capaz de promover ambientes laborais mais seguros e éticos, mediante a implementação de mecanismos de prevenção, controle e responsabilização. Apesar desses avanços normativos e institucionais, observa-se que a efetividade dessas medidas permanece limitada. Em muitos casos, a adoção de programas de *compliance* revelam-se meramente formais, sem impacto substancial na transformação das práticas organizacionais, ou seja, não cumpre para com o seu propósito, enquanto a aplicação da NR-1 enfrenta diversas dificuldades, como por exemplo a fragilidade da fiscalização e monitoramento, a resistência cultural das empresas e, até mesmo, no que diz respeito à própria atuação do Poder Judiciário.

A presente pesquisa tem o seguinte questionamento: Como a incorporação dos riscos psicossociais pela NR-1 é capaz de enfrentar a violência psicológica contra a mulher no ambiente de trabalho, considerando os limites estruturais de sua aplicação e a atuação do *compliance* trabalhista?

Diante desse cenário, o presente artigo tem por objetivo analisar o descaso histórico com a saúde e a proteção da mulher no ambiente de trabalho, com enfoque na violência psicossocial,

bem como examinar as limitações da NR-1 e a ineficácia do *compliance* trabalhista enquanto instrumentos de enfrentamento dessa problemática.

Foi adotada uma abordagem qualitativa, de natureza teórico-dogmática, com método dedutivo, a partir da análise crítica da legislação trabalhista com destaque para a NR-1, da doutrina especializada e da jurisprudência dos tribunais trabalhistas, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho, bem como uma revisão bibliográfica interdisciplinar, com aporte nas teorias de gênero e na psicodinâmica do trabalho, a fim de compreender a violência psicossocial como fenômeno estrutural.

O artigo encontra-se estruturado em seis itens, sendo o primeiro essa introdução; o segundo aborda a violência contra a mulher no ambiente laboral; já no terceiro item discute-se a NR-1 e o reconhecimento dos riscos psicossociais. O quarto foca nas questões envolvendo a perspectiva de gênero dentro da NR-1; já no quinto há uma discussão sobre o *compliance*, sua aplicabilidade e efetivação diante do cenário da violência psicossocial contra a mulher.

Por último, apresentam-se as considerações finais do estudo.

2 A VIOLÊNCIA PSICOSSOCIAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

A violência, por vezes é reduzida apenas a uma agressão física que gera uma lesão visível, ocorre que a violência tem uma série de facetas que, muitas vezes, são ignoradas ou minimizadas.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a violência pode ser definida como o uso da força física ou poder contra si ou outrem, podendo ter como consequência traumatismo, danos psicológicos, problemas de desenvolvimento ou a morte. A escolha das palavras “uso de força física” e “poder” ampliam a concepção da ideia de um ato violento e expande o conceito usual de violência, abrangendo também aqueles decorrentes de uma relação de poder, incluindo ameaças e intimidação (Dahlberg, Krug, 2006). Sob esse cenário, um ato violento vai além de uma agressão física, podendo ser praticado de maneiras diversas, como a psicológica e emocional.

A violência de cunho psicossocial já é reconhecida no sistema jurídico brasileiro. O Código Penal Brasileiro, em seu artigo 147-B, estabelece que a violência psicológica contra a mulher é toda ação que prejudique, degrade, constranja, humilhe, manipule, isole, ridicularize, limite o direito de ir e vir ou cause qualquer prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação

da mulher está sujeita a pena de reclusão de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

Nesse momento, cabe destacar, que toda e qualquer forma de violência contra um indivíduo é uma prática hedionda, não sendo justificável, a não ser em legítima defesa. No entanto, a situação se agrava quando verificado que a violência de cunho psicossocial está incutida no ambiente laboral como forma de controle e persuasão, tendo a mulher trabalhadora como grande alvo.

Outrossim, a análise da violência psicossocial contra a mulher no ambiente de trabalho exige a compreensão de que tal fenômeno não se restringe a condutas isoladas, mas está inserido em um contexto estrutural de desigualdades de gênero historicamente construídas. A violência psicológica, o assédio moral e o assédio sexual devem ser compreendidos como manifestações de relações de poder que se reproduzem no âmbito laboral, reforçando a posição de vulnerabilidade das mulheres.

Sob essa perspectiva, Saffioti destaca que a violência contra a mulher não pode ser analisada de forma dissociada das estruturas sociais que a sustentam, sendo produto de relações historicamente desiguais entre homens e mulheres.

Da perspectiva aqui assumida, o gênero é constitutivo das relações sociais, como afirma Scott (1983, 1988), da mesma forma que a violência é constitutiva das relações entre homens e mulheres, na fase histórica da ordem patriarcal de gênero (Saffioti, 2001), ainda em curso. (Saffioti, 2015, p. 147).

Portanto, o ambiente de trabalho não apenas reproduz, mas, também, potencializa tais desigualdades, especialmente em contextos marcados por hierarquias rígidas, cultura organizacional autoritária e ausência de mecanismos efetivos de proteção.

Ao adentrar no campo da saúde mental, as contribuições de Dejours são fundamentais para a compreensão dos impactos psicossociais do trabalho. O autor sustenta que o sofrimento psíquico está diretamente relacionado à organização do trabalho e às formas de gestão adotadas pelas empresas, sendo intensificado em contextos de pressão, humilhação e desvalorização do trabalhador.

A vida psíquica é, também, um patamar de integração do funcionamento dos diferentes órgãos. Sua desestruturação repercute sobre a saúde física e sobre a saúde mental. (...) O medo, seja proveniente de ritmos de trabalho ou de riscos originários das más condições de trabalho, destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável, como o carvão que asfixia os pulmões do mineiro com silicose. (Dejours, 1992, p. 68).

Essa perspectiva permite compreender que a violência psicossocial não se limita a atos explícitos de agressão, mas, também, manifesta de forma sutil e cotidiana, por meio de práticas como isolamento, cobrança excessiva, desqualificação profissional e controle abusivo, atingindo de maneira mais intensa as mulheres. No âmbito jurídico, a proteção da dignidade da pessoa humana e do meio ambiente do trabalho equilibrado constitui fundamento essencial para o enfrentamento dessas práticas. Conforme Delgado, o meio ambiente do trabalho deve assegurar condições que preservem não apenas a integridade física, mas também a saúde mental do trabalhador.

Entretanto, com o advento da Constituição de 1988, no Brasil, o fato é que novas perspectivas foram lançadas sobre o campo do meio ambiente do trabalho e da própria infortunistica laboral, inclusive pela circunstância de se ter tornado possível, do ponto de vista jurídico, a responsabilização do empregador e/ou do tomador de serviços pelos danos materiais e morais, inclusive estéticos, decorrentes dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais e/ou ocupacionais ocorridos em seus estabelecimentos empresariais (respeitados certos requisitos jurídicos, é claro). (Delgado, 2019, p. 69).

Em paralelo a essa concepção do autor, a Constituição Federal de 1988, dispõem que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito fundamental do indivíduo, sendo este incluído na concepção de meio ambiente do trabalho.

Por sua vez, Antunes e Praun abordam especificamente o assédio moral como forma de violência reiterada no ambiente laboral, destacando seu caráter estruturante e lesivo à dignidade do trabalhador.

Espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base nas exigências que cada vez mais extrapolam a capacidade física e mental humana em suportá-las, não conseguem manter-se senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. O assédio moral é parte dessa engrenagem. (Antunes, Praun, 2015, p. 419-420).

Logo, é possível observar que a violência psicossocial contra a mulher no ambiente de trabalho não apenas compromete sua saúde mental, mas, também, viola direitos fundamentais assegurados pela ordem jurídica brasileira, evidenciando a necessidade de mecanismos eficazes de prevenção e repressão. Ainda, é possível afirmar que esta forma de violência constitui um fenômeno estrutural, enraizado em desigualdades de gênero historicamente reproduzidas nas relações laborais e potencializado pela ausência de mecanismos normativos eficazes de prevenção e responsabilização. Nesse contexto, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2025, representa um marco relevante ao incorporar, pela primeira vez de forma expressa, a gestão dos riscos psicossociais no âmbito das organizações.

Será analisado, no próximo tópico, em que medida esse avanço normativo é capaz de responder às demandas estruturais identificadas.

3 A NR-1 E O RECONHECIMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

A ideia de trabalho decente definida pela OIT de 1988, na qual dispunha que o trabalho digno consiste nas condições mínimas de trabalho que permitem a integridade do trabalhador.

Segundo Brito, o trabalho decente tinha como eixo central a liberdade sindical, eliminação do trabalho forçado, abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação, no entanto com a 110ª Conferência Internacional do Trabalho a segurança e saúde do trabalho foram incluídas neste eixo (Ferreira, Ferreira, 2023). Tal entendimento é inicialmente fundamental, uma vez que, a violência psicossocial é uma quebra direta de um meio ambiente laboral saudável, impactando de forma direta na saúde do trabalhador.

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho. (Brito Filho, 2018, p. 57)

Ultrapassado esse ponto, destaca-se que a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), editada originalmente em 1978 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, constitui o instrumento normativo central do sistema brasileiro de segurança e saúde no trabalho, estabelecendo as disposições gerais aplicáveis a todas as demais normas regulamentadoras.

Historicamente, o escopo das normas de segurança do trabalho esteve voltado, de forma predominante, à prevenção de riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, relegando a segundo plano os denominados riscos psicossociais.

Essa lacuna normativa não é uma mera causalidade, mas, sim, uma concepção restritiva de saúde ocupacional, centrada na integridade física do trabalhador e na prevenção de acidentes de trabalho de natureza orgânica, em detrimento de uma abordagem integral que contemplasse também a saúde mental. Como pontua a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os riscos psicossociais representam um dos maiores desafios contemporâneos à saúde e segurança no trabalho, sendo responsáveis por expressivo aumento de afastamentos, adoecimento e perda de produtividade em escala global (OIT, 2016). Em consequência desse desafio, a NR-1, por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, sofreu uma atualização, incluindo os riscos psicossociais ao

Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), tornando obrigatória sua identificação, avaliação e gestão por parte dos empregadores.

Neste ponto cabe abrir um parêntese, visto que a vigência das novas disposições da normativa, inicialmente prevista para maio de 2025, foi prorrogada para maio de 2026, mediante a Portaria MTE nº 765/2025, prazo que, por si só, já revela as resistências enfrentadas para a efetiva implementação do novo marco normativo.

Nos termos da norma atualizada, os riscos psicossociais passam a integrar o rol de fatores de risco que devem ser considerados no planejamento das ações de prevenção, ao lado dos riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos já previstos anteriormente. Ainda a NR-1 passou a exigir a implementação de medidas de prevenção voltadas ao gerenciamento de fatores como a violência no trabalho, o assédio moral e sexual e a sobrecarga psíquica decorrente da organização do trabalho, sendo, assim, um avanço normativo inegável.

O reconhecimento normativo dos riscos psicossociais pela NR-1 reflete uma tendência internacional de ampliação do conceito de saúde ocupacional. O Tribunal Superior do Trabalho já vinha aplicando esse arcabouço internacional mesmo antes da ratificação formal, como se verifica do seguinte julgado:

As Convenções nº 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) e nº 187 (Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho) da OIT preveem medidas de proteção à saúde e à segurança no trabalho e igualmente o direito dos trabalhadores a um ambiente laboral livre de riscos, no que se incluem aqueles relacionados à integridade psíquico-social dos trabalhadores. (TST, Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, j. 28.05.2024).

A mesma orientação foi reafirmada pelo TST em caso que envolveu especificamente a discriminação de gênero no ambiente laboral, com aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.

Na hipótese dos autos, o direito à indenização pretendida pela Reclamante se alicerça em alegada conduta abusiva da chefia imediata. Dos elementos transcritos no acórdão ficou evidenciada a discriminação, inclusive de gênero, perpetrada pela chefia da Reclamante [...] A omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido. (TST, RRAg-11608-79.2016.5.15.0102, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, j. 28.05.2024)

Os julgados outrora apresentados revelam que a atualização normativa vem dar suporte regulatório a uma orientação jurisprudencial que já se consolidava, reforçando o dever patronal de identificar e gerir ativamente esses fatores de risco. Entre 2020 e 2024, a Justiça do Trabalho recebeu 458.164 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral no trabalho (CNJ, s.d.), com crescimento de 28% entre 2023 e 2024, passando

de 91.049 para 116.739 processos, números que evidenciam a insuficiência dos mecanismos preventivos então vigentes e a urgência do novo marco normativo.

A fim de tornar mais palpável toda essa discussão, segundo os dados do Ministério da Previdência Social, em 2024, mais de 472 mil brasileiros precisaram se afastar temporariamente de seus postos de trabalho por questões de saúde mental, e os auxílios-doença concedidos por transtornos de ansiedade atingiram o maior número em dez anos, com um aumento de 76%, consolidando-se, pelo quarto ano consecutivo, como a principal causa de afastamentos no Brasil (Fundacentro, 2026), o que evidencia a necessidade de adoção de novas práticas de gestão e enfrentamento no ambiente laboral (TRT-15, 2025). Diante dos dados apresentados é perceptível que a NR-1, como único fator atuante, não tem tido impactos reais na mudança dessa realidade de violência. Cenário este que não gera apenas preocupação, mas revolta, visto que não há a efetiva proteção dos direitos fundamentais da classe trabalhadora, inviabilizando, inclusive, a permanência do indivíduo no ambiente laboral, prejudicando a sua obtenção de renda mínima para subsistência.

Por fim, conclui-se que os avanços mencionados e o reconhecimento normativo dos riscos psicossociais pela NR-1 não implicam, por si só, na efetiva proteção dos trabalhadores, especialmente das mulheres, grupo historicamente mais exposto a formas específicas de violência psicológica e assédio no trabalho.

A norma, ao adotar uma linguagem técnica de gerenciamento de riscos de caráter genérico, não incorpora de forma explícita a perspectiva de gênero como variável estruturante da análise e prevenção. Essa omissão, como se verá na seção seguinte, constitui uma das principais limitações do novo marco normativo e representa um obstáculo concreto ao enfrentamento da violência psicossocial direcionada às mulheres trabalhadoras.

4 LIMITAÇÕES DA NR-1 SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

Conforme demonstrado no tópico anterior, a atualização da NR-1 representa um avanço normativo relevante ao incorporar os riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos. A norma não só inclui esses riscos, mas dentro da seção que trata sobre os direitos e deveres, mediante ponto 1.4.1.1, versa sobre a necessidade de inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, sobre a aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, bem como ações no mínimo a cada doze meses de orientação

sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

A previsão de capacitação anual do pessoal dos estabelecimentos de lazer em relação à violência de gênero, prevista no protocolo estadual Não Se Cale¹, soma-se à exigência de medidas preventivas e repressivas contra a violência e ao assédio no trabalho contidas no Capítulo VII, Das Medidas de Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual e a Outras Formas de Violência no Âmbito do Trabalho, previstas na Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, bem como no 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 14.540, 3 abril de 2023). (Araújo, 2024, p. 25)

No entanto, a norma revela uma limitação estrutural que compromete sua efetividade no enfrentamento da violência a mulher devida a ausência de uma perspectiva de gênero como categoria orientadora da norma. A referida omissão reproduzir, de uma maneira quase que sátira, o próprio apagamento que a norma, em tese, deveria combater.

Para Maeda, a produção normativa com perspectiva de gênero é uma metodologia desenvolvida há anos pela teoria crítica do direito, perpassando diversos instrumentos normativos de direitos humanos reconhecendo que a neutralidade aparente das normas pode, na prática, produzir e reproduzir desigualdades estruturais (Maeda, 2021).

Logo, uma norma que não nomeia o gênero como fator de risco diferenciado não é neutra, mas, sim, omissa.

Adotando um olhar voltado a perspectiva de gênero, a referida omissão se torna ainda mais grave, visto que a exposição da mulher trabalhadora a fatores psicossociais, no ambiente laboral, não é igual aos homens, logo, não há como falar de uma homogeneidade de tratamento, muito menos, de regulação normativa. A divisão sexual do trabalho, a disparidade de poder e a naturalização de condutas abusivas direcionadas as trabalhadoras configuram um nítido cenário de vulnerabilidade. Segundo Barros, a proteção jurídica da mulher no trabalho exige instrumentos que considerem as particularidades de sua inserção no mercado laboral, marcada historicamente pela discriminação, pela dupla jornada e pela subalternidade nas relações de poder (Barros, 2017).

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, a violência e o assédio sexual afetam de maneira desproporcional a mulher, exigindo uma abordagem que enfrente as estruturas que as

¹ O Protocolo "Não Se Cale" é um instrumento normativo de origem estadual em São Paulo (Lei nº 17.621/2023) e no Pará (Lei Estadual nº 9.238/2021) voltado à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da violência sexual, conforme noticiado pelo Diário do Pará, contra mulheres em estabelecimentos de lazer, como bares, restaurantes e casas noturnas.

tornam possíveis e toleradas, onde justamente se encontra a ausência de recorte de gênero nas políticas institucionais de prevenção (Araújo, 2024).

No âmbito prático, a jurisprudência trabalhista já firmou o reconhecimento da disparidade estrutural que as mulheres enfrentam diariamente apenas por exercer a sua atividade laboral.

Para tanto, o TST, nos autos do processo 1000543-55.2020.5.02.0030, que contou com a relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado, enfatizou a necessidade da efetividade princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição no ambiente de trabalho.

O caso em tela tratava justamente de uma trabalhadora que foi submetida a humilhações públicas por seus superiores hierárquicos, mediante comentários pejorativos direcionados especificamente à sua condição feminina, inclusive relacionados ao período menstrual. A empresa, notificada internamente da situação, não adotou medidas suficientes.

No período do ajuizamento desta demanda a NR-1 atualizada ainda não estava em vigor, mas mesmo se estivesse, bem como se houvesse a obrigatoriedade do Programa de Gerenciamento de Riscos que contemplasse o assédio moral, ainda, devido a uma ausência de protocolo com perspectiva de gênero haveria a invisibilidade do elemento qualificador da conduta, não sendo a Norma suficiente para a resolução da problemática da violência em razão do gênero da vítima.

Nas palavras do ministro relator:

Lamentavelmente, na realidade brasileira, a diferença de tratamento de gênero ainda gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual e do assédio moral sofrido com características peculiares à sua condição feminina. Nesse sentido, a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos. (TST, RR-1000543-55.2020.5.02.0030, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, 7ª Turma, DEJT 07/08/2024)

Com o intuito de ressaltar que a violência psicossocial não é um fato isolado, vê-se a necessidade de analisar outro julgado, desta vez nos autos no processo, 0000022-87.2025.5.14.0092, 2025, que tramitou na 1ª Vara do Trabalho de Ji-Paraná. Nesse caso o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC) reconheceu, em 2025, a configuração de assédio sexual com violação à dignidade e à integridade psíquica de trabalhadora, aplicando expressamente o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ nº 492/2023.

Na sentença, a magistrada concluiu que as condutas praticadas pelo gestor configuraram assédio sexual, com violação à dignidade, à integridade psíquica e à liberdade da trabalhadora." (TRT-14, 1ª Vara do Trabalho de Ji-Paraná, Processo nº 0000022-87.2025.5.14.0092, 2025)

A aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Poder Judiciário trabalhista representa a insuficiência da NR-1, visto que se a norma regulamentadora houvesse incorporado adequadamente o gênero como vetor de risco, os casos concretos já chegariam ao Judiciário com uma camada preventiva institucional mais robusta, sendo, portanto, uma falha estrutural delegar ao Judiciário, na fase repressiva, o que a norma não alcança na fase preventiva.

Essa lacuna da NR-1 contrasta com o que preconizam os instrumentos internacionais aplicáveis. A Convenção nº 190 da OIT, ratificada pelo Brasil em 2023, reconhece expressamente que a violência e o assédio baseados em gênero afetam de forma desproporcional as mulheres e as meninas, exigindo uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que enfrente os estereótipos, as múltiplas formas de discriminação e a desigualdade das relações de poder.

Como um agravante deste cenário, novamente se traz a problemática envolvendo a prorrogação da vigência das novas disposições da NR-1 para maio de 2026, questão já salientada em tópico anterior.

Durante essa prorrogação as empresas se vêm desobrigadas a implementar os novos protocolos de gestão de riscos psicossociais o que, na prática, significa que trabalhadoras continuam expostas a ambientes de risco sem qualquer mecanismo preventivo estruturado, aguardando uma proteção que ainda não chegou. Como já alertava Delgado, a proteção efetiva do meio ambiente do trabalho exige não apenas a existência formal da norma, mas sua aplicação concreta e fiscalizada (Delgado, 2019).

Portanto, a NR-1 seria um avanço incompleto, pois reconhece os riscos psicossociais como categoria normativa relevante, mas deixa de incorporar o gênero como fator estruturante desses riscos, reproduzindo a mesma invisibilidade que historicamente marcou a experiência das mulheres no mercado de trabalho e permitindo, mesmo que de forma indireta, que a violência psicossocial dirigida às trabalhadoras continue existindo, questão que se articula diretamente com os limites do *compliance* trabalhista, que será posteriormente trabalhado.

5 O *COMPLIANCE* TRABALHISTA, SUA INEFICÁCIA PRÁTICA E O DESCASO EMPRESARIAL

O *compliance* trabalhista pode ser definido em um programa de integridades dotado de um conjunto de práticas, políticas e procedimentos adotados por uma empresa, com o intuito de mitigar riscos e garantir a preservação dos princípios éticos no ambiente laboral.

Compliance consiste em um conjunto de medidas de controle interno implementados pelas empresas no sentido de evitar desvios de comportamento por parte de seus colaboradores que atuarão em conformidade com leis e regulamentações inerentes às atividades, assim como elaboração e compromisso com códigos de ética e políticas de conduta internas. (Candeloro; Rizzo; Pinho, 2012, p. 29)

Assim, o *compliance* trabalhista tem como finalidade central a manutenção de todos os aspectos laborais dentro da legalidade, abrangendo, entre outros, a prevenção ao assédio moral e sexual, a gestão de riscos psicossociais e a promoção de uma cultura organizacional fundada no respeito à dignidade do trabalhador. Nesse sentido, Carvalho sustenta que programas de *compliance* efetivos pressupõem independência, transparência e capacidade real de responsabilização condições que frequentemente estão ausentes nas estruturas organizacionais brasileiras.

Nessa feita, o *compliance*, visto e vendido como uma solução quase que mágica para a promoção de ambientes laborais seguros, tem sido cada vez mais implementado nas empresas.

Mas, essa adoção de programas de *compliance* não tem se traduzido, na prática, em proteção real às trabalhadoras em especial àquelas expostas a situações de violência psicossocial de matriz estrutural.

Esse ponto da pesquisa gira em torno do seguinte questionamento: o *compliance* trabalhista tem se mostrado uma ferramenta eficiente na prevenção à violência psicossocial no ambiente de trabalho?

Foi apresentado nos tópicos anteriores que o ordenamento jurídico dispõe de instrumentos normativos suficientes para amparar uma atuação eficaz do *compliance* trabalhista na prevenção da violência psicossocial. Contudo, a existência formal desses instrumentos não garante sua efetividade.

Como bem observam Paixão e Farah, a efetividade do *compliance* no combate ao assédio moral depende não apenas da existência de códigos de conduta e canais de denúncia, mas de uma cultura interna efetivamente comprometida com a ética, que não pode ser imposta por decreto nem substituída por documentos formais sem correspondência com as práticas organizacionais reais (Paixão; Farah, 2023).

Na ausência dessa cultura, os instrumentos de *compliance* viram apenas mais uma engrenagem de controle e coerção revestida de aparência ética (Antunes; Praun, 2015).

Para tanto, essa aparência que não condiz com a realidade nada mais é do que um *compliance* de fachada, ou seja, a adoção aparente de instrumentos éticos que serve mais à proteção da imagem corporativa do que à tutela efetiva dos direitos dos trabalhadores.

Infelizmente essa ineficácia de uma ferramenta que deveria promover um meio ambiente do trabalho adequado se traduz em uma série de ajuizamentos em razão de violência contra a mulher, a despeito pode citar o assédio moral coletivo praticado de forma sistemática em empresa do ramo de estofados de Sarandi (PR), no qual o TST determinou que o grupo econômico adotasse obrigatoriamente medidas preventivas concretas de combate ao assédio. Demonstrando, assim, que a mera existência de programas formais é insuficiente sem implementação real e fiscalização efetiva:

A imposição de obrigações é cabível, ainda que a situação que motivou o pedido tenha sido regularizada, pois o histórico de assédio moral sistemático evidencia a necessidade de medidas estruturais permanentes de prevenção. (TST, 3ª Turma, Rel. Min. José Roberto Pimenta, j. 23.09.2025)

Ou, ainda, o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), que reconheceu assédio moral com base no gênero em caso envolvendo trabalhadora contratada por empresa prestadora de serviços, no qual, expressamente destacou a omissão patronal diante das denúncias reforça a responsabilidade civil, independentemente da existência formal de estruturas internas de prevenção.

“Ele era grosso com a reclamante e cobrava dela de forma dura, sendo que as condutas dele ocorriam mais com a reclamante”, declarou a testemunha. Acrescentou que “ele não gostava dela e que, por ela ser mulher, ele se incomodava”, destacando o fato de se tratar da única mulher na equipe. Outra testemunha, indicada pela própria empresa, confirmou que o gestor era de difícil trato e que eram conhecidos os conflitos estabelecidos entre ele e a autora (TRT-3, Segunda Turma, 2026 — número do processo omitido pelo tribunal para preservação da privacidade das partes)

O relato acima apresentado retrata claramente as limitações estruturais do *compliance* trabalhista que permitem, mesmo que indiretamente, que cenários de violência psicossociais a mulher continue existindo pelo simples fato de ela ser mulher. Para tanto destaca-se: (i) a ausência de perspectiva de gênero nos protocolos internos, que reproduz, no âmbito privado, a mesma omissão já identificada na NR-1; (ii) o conflito de interesses estrutural dos setores de *compliance*, frequentemente vinculados à direção das empresas e; (iii) a inexistência de mecanismos externos de verificação e fiscalização da qualidade dos programas implementados, permitindo a perpetuação das práticas abusivas.

Dessa forma, conclui-se que a proteção efetiva do meio ambiente do trabalho exige não apenas a existência formal da norma, mas sua aplicação concreta e fiscalizada (Delgado, 2019), sem essa fiscalização, o *compliance* trabalhista permanece como promessa não cumprida e, pior, como mecanismo que confere às organizações a aparência de conformidade legal enquanto as trabalhadoras continuam desprotegidas.

Assim, a perspectiva em torno da ineficácia do *compliance* trabalhista não pode ser compreendida apenas como uma falha técnica ou como uma limitação operacional das organizações. Ao contrário, os elementos analisados até aqui indicam que há um deslocamento necessário na forma de interpretar essa problemática, superando a ideia de insuficiência para alcançar uma leitura mais aprofundada das dinâmicas institucionais que sustentam a violência psicossocial no ambiente de trabalho. Isso porque, quando mecanismos formais de prevenção existem, mas reiteradamente deixam de produzir efeitos concretos, há a abertura de um espaço para questionar se o problema está apenas na incapacidade de atuação ou se seria uma ausência deliberada de compromisso com a transformação dessas realidades.

Neste momento cabe abrir um paralelo que vai além de uma limitação estrutural do *compliance*, mas, com os casos apresentados outrora, sendo o último inclusive de 2026, de que o descaso das organizações com a violência psicossocial dirigida às mulheres não decorre de ignorância ou de insuficiência técnica, mas de uma escolha institucional deliberada de não agir.

Com essa afirmação é possível sair de uma visão apenas de insuficiência, mas entrar em uma perspectiva de cumplicidade, sendo a última uma postura ativa de tolerância à violência, que se manifesta na omissão diante de denúncias, na proteção de agressores em posições hierárquicas e na instrumentalização dos mecanismos de *compliance* para blindar a organização de responsabilização, e não para proteger as vítimas.

Esse entendimento toma força se somado a texto de Antunes e Praun, visto que os mesmos apresentam que as formas de controle e coerção no ambiente laboral não são acidentais, mas, sim, funcionais à manutenção de estruturas de poder que interessam às organizações.

Nesse contexto, o silêncio institucional diante das denúncias de violência psicossocial assume um papel central. A mulher trabalhadora que denuncia uma situação de assédio raramente encontra, nos canais internos das empresas, um ambiente seguro e isento. Com frequência, o que encontra é um sistema de contenção de danos voltado à proteção da imagem corporativa.

Saffioti já advertia que a violência contra a mulher opera em um sistema de cumplicidades que transcende o ato individual do agressor, envolvendo as estruturas sociais e

institucionais que a toleram e naturalizam. No ambiente laboral, esse raciocínio permite compreender que o descaso empresarial com as denúncias de assédio não é uma anomalia isolada é a expressão, no âmbito organizacional, da mesma ordem patriarcal que sustenta a violência de gênero na sociedade mais ampla. Há, portanto, a repetição da contenção e silenciamento que perpetua a vulnerabilidade das trabalhadoras.

Se verificado os dados o cenário fica ainda mais alarmante, pois, como já abordado, só em 2024 número de ações sobre assédio sexual na Justiça do Trabalho atingiu 8.612, representando um aumento de 35%, um crescimento não pode ser lido apenas como sinal positivo de maior conscientização das vítimas, mas como uma evidência de que as estruturas internas de prevenção das organizações têm falhado sistematicamente em conter as práticas abusivas antes que elas cheguem ao Judiciário.

Logo, a proteção efetiva das mulheres trabalhadoras contra a violência psicossocial não pode depender exclusivamente da boa vontade das organizações. A conformidade seja com a NR-1, seja com os programas de *compliance* tem se revelado insuficiente e, em muitos casos, cúmplice.

6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa demonstrou que a violência psicossocial contra a mulher trabalhadora não é um fenômeno acidental, mas, sim uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre homens e mulheres, que encontram no ambiente laboral.

Nesse cenário, a atualização da NR-1, representa um avanço ao incorporar os riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos das empresas, alinhando o Brasil às Convenções nº 155 e nº 190 da OIT e fornecendo base regulatória expressa para condutas que antes dependiam exclusivamente da jurisprudência. Contudo, a pesquisa demonstrou que esse avanço é insuficiente, visto que a NR-1, ao adotar linguagem técnica de caráter genérico, não incorpora a perspectiva de gênero como variável estruturante da prevenção deixando para o Judiciário o encargo de suprimir na fase repressiva, o que a norma deixou de alcançar na fase preventiva.

Posteriormente foi feita uma análise do *compliance* trabalhista que se revelou igualmente insuficiente, por mais uma vez reverberar a ausência de perspectiva de gênero nos protocolos internos, o conflito de interesses dos setores de *compliance* vinculados à direção das empresas e a inexistência de mecanismos externos de fiscalização criam o que se denominou

ao longo deste trabalho de "*compliance* de fachada" que encobre a perpetuação das práticas abusivas.

Diante desse quadro, percebe-se que nem a NR-1, nem o *compliance* trabalhista, em suas configurações atuais, são capazes de enfrentar de forma efetiva a violência psicológica contra a mulher no ambiente de trabalho. Ambos os instrumentos padecem de pela ausência de uma perspectiva de gênero que reconheça a especificidade da vulnerabilidade feminina e oriente, de forma estruturada, as ações de prevenção e responsabilização.

Enquanto não houver uma mudança de paradigma a probabilidade de que o cenário atual de violência não diminua, mas, sim, cresça de uma maneira silenciosa, mas, ainda, sim, destrutiva.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/?lang=pt>. Acesso em: 14 mar. 2026.

ARAÚJO, Adriane Reis de. A violência e o assédio sexual no mundo do trabalho. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba, v. 2, n. 1, p. 13-29, jan./abr. 2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/236381>. Acesso em: 18 abr. 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 14 mar. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Rio de Janeiro, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 14 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília: MTE, 2025. 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/nr-01-atualizada-2025-i-3.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **TRT-MG reconhece assédio moral com base no gênero**. Belo Horizonte: TRT-3, 12 mar. 2026. [Número do processo omitido pelo tribunal para preservação da privacidade das partes]. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/trt-mg-reconhece-assedio-moral-com-base-no-genero>. Acesso em: 22 abr. 2026

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Processo nº 0000022-87.2025.5.14.0092**. 1ª Vara do Trabalho de Ji-Paraná, 2025. Disponível em: <https://portal.trt14.jus.br/portal/noticias/assedio-sexual-1a-vara-do-trabalho-de-ji-parana-aplica-protocolo-com-perspectiva-de-genero>. Acesso em: 18 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 195-85.2020.5.12.0046**. Relator: Min. Alberto Bastos Balazeiro. Julgado em: 28 maio 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-jan-16/assedio-moral-no-trabalho-sob-a-otica-da-convencao-190-da-oit-e-a-jurisprudencia-do-tst/>. Acesso em: 14 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Empresa deverá adotar medidas contra assédio mesmo com mudança de comportamento de gerente assediador**. 3ª Turma. Rel. Min. José Roberto Pimenta. Julgado em: 23 set. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/-/empresa-devera-adotar-medidas-contras-asedio-mesmo-com-mudanca-de-comportamento-de-gerente-assediador>. Acesso em: 22 abr. 2026

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo nº 11608-79.2016.5.15.0102. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. 3ª Turma. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Julgado em: 28 maio 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-jan-16/assedio-moral-no-trabalho-sob-a-otica-da-convencao-190-da-oit-e-a-jurisprudencia-do-tst/>. Acesso em: 14 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-1000543-55.2020.5.02.0030**. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. 7ª Turma. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, 7 ago. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/33222483/002+-+Julgamento+com+perspectiva+de+g%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2026.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otávio (Coord.). **Manual de Compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral. **CNJ**, Brasília, [s.d.]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-cinco-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-asedio-moral/>. Acesso em: 14 mar. 2026.

DAHLBERG, Linda L.; KRUG, Etienne G. Violência: um problema global de saúde pública. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/jGnr6ZsLtwkhvdkrdhpcdw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 mar. 2026.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: https://dn721607.ca.archive.org/0/items/curso-de-direito-do-trabalho-mauricio-godinho-delgado-2019_202406/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Maur%C3%ADcio%20Godinho%20Delgado%20-%202019.pdf. Acesso em: 14 mar. 2026.

DIÁRIO DO PARÁ. Pará lança protocolo contra violência a mulheres em bares. **Diário do Pará**, Belém, [s.d.]. Disponível em: <https://diariodopara.com.br/para/para-lanca-protocolo-contra-violencia-a-mulheres-em-bares/>. Acesso em: 18 abr. 2026.

FERREIRA, Versalhes Enos Nunes; FERREIRA, Vanessa Rocha. A exploração do trabalho na região amazônica: desafios à proteção da dignidade humana. In: FERREIRA, Vanessa Rocha (org.). **Trabalho decente**: teoria e prática. Belo Horizonte: Editora B, 2023. p. 36-62.

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (FUNDACENTRO). Violência contra mulheres exige atenção nos ambientes de trabalho. **Gov.br**, Brasília, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2026/marco/violencia-contra-mulheres-exige-atencao-nos-ambientes-de-trabalho>. Acesso em: 14 mar. 2026.

MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva de gênero à luz das Convenções Internacionais de Direitos Humanos. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, ano 85, n. 8, p. 913-921, ago. 2021.

MAIA, Elijonas. 8 de março: denúncias de assédio a mulheres no trabalho aumentam 16,8%. **CNN Brasil**, [s.l.], 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil/8-de-marco-denuncias-de-assedio-a-mulheres-no-trabalho-aumentam-168/>. Acesso em: 14 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Workplace Stress: A Collective Challenge**. Genebra: OIT, 2016.

PAIXÃO, Gicelli; FARAH, Sabrina. A eficácia das ferramentas do compliance trabalhista no combate ao assédio moral no trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 60-74, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15902>. Acesso em: 24 de abr. 2026.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015. Disponível em: https://fpabramo.org.br/wp-content/uploads/2021/10/5-genero_web.pdf. Acesso em: 14 mar. 2026.

SÃO PAULO. Câmara Municipal de São Paulo. Assédio e a violência sexual: Protocolo Estadual "Não Se Cale" é apresentado na Câmara. **São Paulo Legislativo**, São Paulo, [s.d.]. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/assedio-e-a-violencia-sexual-protocolo-estadual-nao-se-cale-e-apresentado-na-camara/>. Acesso em: 18 abr. 2026.

SBT NEWS. 76% das mulheres já sofreram assédio e violência no trabalho, diz pesquisa. **SBT News**, [s.l.], 2020. Disponível em: <https://sbtnews.sbt.com.br/noticia/brasil/155966-76-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-e-violencia-no-trabalho-diz-pesquisa>. Acesso em: 14 mar. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO (TRT-15). Atenção à saúde mental cobra novas práticas de gestão e combate ambientes de trabalho. **TRT-15**, Campinas, 2025. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2025/atencao-saude-mental-cobra-novas-praticas-de-gestao-e-combate-ambientes-de-trabalho>. Acesso em: 14 mar. 2026.