

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 plataformação 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 — plataformação 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 plataformação 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 causal 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. Sérgio 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

**ASSÉDIO MORAL SISTÊMICO COMO RISCO PSICOSSOCIAL:
INVISIBILIZAÇÃO INSTITUCIONAL, ADOECIMENTO MENTAL E OS LIMITES
ESTRUTURAIS DA NR-01**

**SYSTEMIC MORAL HARASSMENT AS A PSYCHOSOCIAL RISK:
INSTITUTIONAL INVISIBILITY, MENTAL ILLNESS AND THE STRUCTURAL
LIMITS OF NR-01**

Andrea Antico Soares ¹

Resumo

A literatura sobre assédio moral no trabalho avançou consideravelmente nas últimas décadas, mas persiste uma lacuna relevante: entre 58 artigos científicos e 22 documentos institucionais brasileiros sobre Aspectos Psicossociais do Trabalho (APST) produzidos entre 2000 e 2022, apenas um tratava diretamente do assédio moral enquanto risco psicossocial (SANTOS et al., 2024). A esse déficit teórico soma-se a ausência histórica de resposta normativa específica, lacuna que a nova redação da NR-01, com vigência a partir de 26 de maio de 2026, começa a preencher. Este artigo tem por objetivo analisar o assédio moral sistêmico como fenômeno estrutural da racionalidade neoliberal, em sua dimensão de risco psicossocial, examinando os avanços e os limites estruturais da NR-01 como resposta normativa. Alicerçada no materialismo histórico-dialético, a pesquisa combina revisão bibliográfica crítica, análise normativa e exame de dados epidemiológicos do Observatório SmartLab/INSS (2015–2024). Os resultados demonstram que a invisibilização institucional do nexos ocupacional do adoecimento mental tem lógica econômica deliberada, expressa na assimetria entre os códigos B31 e B91 e no mecanismo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP). A NR-01 representa avanço normativo inédito ao incluir expressamente os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, mas tende a operar como instrumento de compliance formal enquanto não confrontar a racionalidade produtivista que estruturalmente produz o adoecimento. O artigo contribui com a articulação teórica entre assédio moral sistêmico e a categoria de risco psicossocial, com a interpretação da lógica econômica da subnotificação e com a análise crítica de norma nascente no momento de sua vigência.

historical absence of specific normative responses, a gap that Regulatory Standard No. 1 (NR-01), effective May 26, 2026, begins to address. This article analyzes systemic moral harassment as a structural expression of neoliberal rationality, examining its dimension as a psychosocial risk and assessing advances and structural limits of NR-01 as a normative response. Grounded in historical-dialectical materialism, the research combines critical bibliographic review, normative analysis, and epidemiological data from the SmartLab/INSS Observatory (2015–2024). Findings show that institutional invisibility of the occupational nexus in mental illness follows a deliberate economic logic, reflected in the asymmetry between benefit codes B31 (common illness) and B91 (occupational illness) and in the dynamics of the Accident Prevention Factor (FAP). While NR-01 marks an unprecedented normative advance by including psychosocial risks within occupational risk management, it risks functioning as a formal compliance instrument as long as it does not challenge the productivist rationality that generates illness. The article contributes to the theoretical articulation between systemic moral harassment and the psychosocial risk category, to the interpretation of the economic logic of underreporting, and to the critical analysis of a nascent standard at the moment of its entry into force.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Systemic moral harassment, Psychosocial risks, Nr-01, Mental illness, Labor precarization

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações de trabalho tem se consolidado como uma das mais perversas formas de violência simbólica e concreta que atravessa o cotidiano laboral no Brasil contemporâneo. Essa prática, embora muitas vezes invisibilizada nas estatísticas e nos discursos institucionais, manifesta-se como mecanismo de controle que atinge diretamente a dignidade, a saúde e a subjetividade dos trabalhadores. Mais do que conduta individual isolada, o assédio moral articula-se como fenômeno estrutural, refletindo as transformações do mundo do trabalho e os novos modos de gestão produtiva moldados pela lógica neoliberal.

Desde a década de 1990, com o avanço da racionalidade neoliberal e da reestruturação produtiva, o Brasil passa por processo intensivo de flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, fragilização dos vínculos empregatícios e enfraquecimento das instâncias coletivas de proteção ao trabalho. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17) aprofundou essas transformações, ampliando a vulnerabilidade estrutural dos trabalhadores e criando o terreno material e simbólico sobre o qual o assédio moral sistêmico se consolida como mecanismo funcional de gestão.

Nesse cenário, os dados do Observatório SmartLab/INSS documentam a dimensão do adoecimento: de 170.413 benefícios concedidos por transtornos mentais em 2015 para 471.649 em 2024, crescimento de 177%, com mais de 98% enquadrados como doença comum, apagando o nexo ocupacional e individualizando sofrimento que tem origem coletiva e estrutural (SMARTLAB, 2024).

Esse panorama epidemiológico revela, contudo, mais do que um problema de saúde pública: expõe uma lacuna teórica e normativa que este artigo se propõe a examinar. A literatura sobre assédio moral no trabalho avançou consideravelmente nas últimas décadas, mas os estudos predominantes ainda tratam o fenômeno como comportamento interpessoal desvinculado da estrutura produtiva, raramente o posicionando como espécie do gênero risco psicossocial, categoria mais ampla que abrange o conjunto de fatores da organização, das condições e das relações de trabalho com impacto sobre a saúde mental dos trabalhadores.

A pesquisa de Santos et al. (2024), que analisou 58 artigos científicos e 22 documentos institucionais brasileiros sobre Aspectos Psicossociais do Trabalho (APST) produzidos entre 2000 e 2022, revelou dado alarmante: apenas um dos 58 artigos tratava diretamente do assédio moral enquanto risco psicossocial. Essa ausência não é casual. Ela evidencia uma epistemologia da negação que invisibiliza a violência cotidiana experimentada por milhares de trabalhadores e demonstra que, no Brasil, o campo dos APST ainda opera com definições imprecisas,

instrumentos voltados à mensuração de sintomas e não das condições organizacionais que os produzem, e hegemonia de modelos explicativos limitados, como o modelo demanda-controle, incapazes de captar a dimensão estrutural e sistêmica do fenômeno. A esse déficit teórico soma-se a ausência histórica de resposta normativa específica: o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro nunca havia incluído os riscos psicossociais de forma expressa no campo da saúde e segurança do trabalho, lacuna que a nova redação da NR-01, com expectativa vigência plena a partir de 26 de maio de 2026, começa a preencher. É nesse duplo vazio, teórico e normativo, que este artigo se insere.

Diante desse panorama, a pergunta que orienta esta pesquisa é: a NR-01 representa resposta normativa suficiente para o enfrentamento do assédio moral sistêmico enquanto risco psicossocial, ou seus limites estruturais reproduzem a lógica da gestão de danos sem confrontar as causas que produzem o adoecimento?

O objetivo geral é analisar o assédio moral nas relações laborais como fenômeno estrutural e sistêmico do capitalismo contemporâneo, em sua dimensão de risco psicossocial, examinando os avanços e os limites da NR-01 como resposta normativa. De forma mais específica, busca-se compreender os mecanismos de captura da subjetividade dos trabalhadores pela racionalidade neoliberal; demonstrar a invisibilização institucional do nexo ocupacional do adoecimento mental por meio dos dados previdenciários; e avaliar criticamente o alcance da NR-01 frente à complexidade estrutural do fenômeno.

Alicerçada no materialismo histórico-dialético como referencial teórico-metodológico, a pesquisa combina três procedimentos articulados: revisão bibliográfica crítica da literatura sobre trabalho, precarização e assédio moral sistêmico; análise normativa da NR-01, da Lei nº 14.457/2022 e da Convenção nº 190 da OIT; e exame de dados epidemiológicos do Observatório SmartLab/INSS relativos ao período de 2015 a 2024.

A relevância do estudo para o campo jurídico-trabalhista é imediata: com a expectativa de a NR-01 em vigor a partir de 26 de maio de 2026, advogados, magistrados, auditores fiscais do trabalho e gestores precisam de análise crítica que oriente sua aplicação para além do mero cumprimento formal. O trabalho estrutura-se em quatro seções, além desta introdução: o assédio moral sistêmico como expressão da racionalidade neoliberal e mecanismo de captura da subjetividade, evidenciando os nexos entre estrutura produtiva e adoecimento; o adoecimento mental e a invisibilização institucional dos riscos psicossociais, demonstrando com dados a lógica econômica da subnotificação; a NR-01 como resposta normativa, analisando seus avanços e os limites estruturais que condicionam sua efetividade; e as considerações finais, com a resposta à pergunta de pesquisa e as contribuições do estudo.

2 ASSÉDIO MORAL SISTÊMICO COMO ENGRENAGEM DO CAPITAL: RACIONALIDADE NEOLIBERAL E CAPTURA DA SUBJETIVIDADE

O assédio moral no trabalho é um fenômeno estrutural das relações laborais contemporâneas que vai muito além de conflitos interpessoais ou desvios de conduta individuais. Trata-se de um mecanismo de dominação inerente ao modelo econômico capitalista, no qual a lógica da maximização do lucro se sobrepõe à dignidade do trabalhador, operando por meio da captura da subjetividade, da naturalização da violência e do adoecimento como estratégias funcionais de gestão (SOARES, 2025).

Para os fins deste artigo, é necessário precisar o conceito de assédio moral sistêmico, categoria central da análise que aqui se desenvolve. Distinguem-se duas dimensões analiticamente complementares: o assédio moral estrutural e o assédio moral sistêmico.

O termo estrutural refere-se à gênese do fenômeno nas formas de organização e gestão do trabalho sob o capitalismo, em especial nos contextos de precarização, intensificação da exploração e manipulação da subjetividade, ou seja, diz respeito à origem material do assédio nas estruturas produtivas. (SOARES, 2025).

O termo sistêmico designa sua reprodução recorrente e disseminada no sistema de relações de trabalho, inclusive nas respostas institucionais: abrange tanto a repetição padronizada de condutas abusivas nas organizações quanto a tendência das instituições, em especial a Justiça do Trabalho, de naturalizá-lo ao privilegiar leituras individualizantes e descontextualizadas. O assédio moral sistêmico não é, portanto, o episódio isolado de um superior que humilha um subordinado: é a violência que se reproduz como padrão organizacional, sustentada pela racionalidade neoliberal e invisibilizada por um sistema jurídico que insiste em tratá-la como desvio individual (SOARES, 2025).

Para compreender essa dimensão estrutural, é necessário situar o neoliberalismo não apenas como política econômica, mas como racionalidade política que reorganiza profundamente os modos de governar e de subjetivar. Dardot e Laval (2016) demonstram que o neoliberalismo opera pela generalização da concorrência como norma universal de conduta, produzindo a figura do "indivíduo-empresa" como modelo dominante de subjetivação. O sujeito é interpelado a se autogerir, a ser resiliente, proativo e empreendedor, internalizando como virtude pessoal o que é, na realidade, estratégia sistêmica de intensificação da exploração. Essa racionalidade não se limita ao plano das ideias: ela se materializa nas formas de organização do trabalho, nas estruturas de gestão e nos instrumentos normativos que regulam as relações laborais.

No Brasil, esse processo se intensifica a partir dos anos 1990 com a adesão ao receituário neoliberal e se aprofunda com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17), que consolidou a precarização como norma ao instituir modalidades contratuais que deslocam a proteção coletiva para a responsabilização individual, como o contrato intermitente, a terceirização irrestrita e a pejotização. Tais dispositivos convertem o trabalhador em uma unidade empresarial volátil, desprovida de direitos coletivos e submetida à lógica da competição permanente, criando o terreno material e simbólico sobre o qual o assédio moral sistêmico se consolida (SOARES, 2025).

Giovanni Alves (2015) contribui decisivamente para essa compreensão ao argumentar que o assédio moral não pode ser reduzido a um conjunto de ações interpessoais, mas deve ser compreendido como mecanismo estrutural da exploração do trabalho dentro do capitalismo globalizado. Para o autor, o assédio moral organizacional é um novo modo de pressão laboral, uma nova forma de violência simbólica articulada com violência material, que se diferencia da violência explícita historicamente presente na relação capital-trabalho por assumir caráter sutil, silencioso e perverso. Essa violência estrutural encontra seu fundamento nos próprios dispositivos de captura da subjetividade que caracterizam a organização do trabalho contemporânea.

É nesse ponto que Alves (2011) demonstra como o *toyotismo* exige a interiorização do comando, a substituição do "inspetor externo" pelo "inspetor interno", pela qual o trabalhador internaliza metas, pressões e vigilância como se fossem desejos próprios. A forma toyotista de organização, com sua gestão por metas e estilo de vida *just-in-time* humano, impõe aos trabalhadores um cotidiano de desgaste, esgotamento e risco. Trata-se de um processo ativo de degradação da subjetividade e da vida, em nome da eficiência e da produtividade, cujos efeitos sobre a saúde mental dos trabalhadores são, como se verá na seção seguinte, documentados em escala epidêmica.

Heloani e Barreto (2018) aprofundam essa análise ao demonstrar que a cultura organizacional pode se tornar um potente vetor de riscos psicossociais, especialmente quando premiações e incentivos são usados de forma a gerar constrangimento público e competição entre colegas, rompendo laços de solidariedade e promovendo violação de direitos. Ambientes onde redes de comunicação são cortadas e substituídas por rumores e fofocas reforçam a instabilidade e disseminam conflitos interpessoais, instaurando um estado de instabilidade emocional e de desconfiança entre pares.

Para compreender o posicionamento do assédio moral nesse campo, é necessário precisar o que se entende por riscos psicossociais. Heloani e Barreto (2018) revelam em seus

estudos que, segundo a Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, os riscos psicossociais são percepções subjetivas que o trabalhador tem da organização do trabalho e acrescentam que é possível identificá-los a partir de dados empíricos e de sua respectiva análise, indicando a possibilidade de ampliação dos danos à saúde de quem trabalha, atingindo a área psíquica, a moral e o intelecto, entre outros aspectos.

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho são condições que envolvem estressores emocionais, interpessoais e organizacionais. Entre as variáveis mais relevantes destacam-se, conforme os autores, a competitividade excessiva, a ausência de reconhecimento, a insegurança, o medo de errar ou ser ridicularizado, as exigências associadas à falta de autonomia, a carência de diálogo respeitoso e transparente entre colegas, bem como a avaliação individualizada que, ao gerar conflitos duradouros, transforma o ambiente de trabalho em um espaço nocivo à saúde, entre outros. A desconfiança instalada nesse contexto alimenta um clima organizacional permeado por medos, informações truncadas e ambiguidades. (HELOANI; BARRETO, 2018)

Heloani e Barreto (2018) demonstram que a cultura organizacional pode se tornar um potente vetor de riscos psicossociais, especialmente quando premiações e incentivos são usados de forma a gerar constrangimento público e competição entre colegas, rompendo laços de solidariedade e promovendo a violação de direitos. Ambientes onde redes de comunicação são cortadas e substituídas por rumores e “fofocas” reforçam a instabilidade e disseminam conflitos interpessoais.

Essas definições posicionam os riscos psicossociais como fenômeno de interface entre a organização do trabalho e a saúde do trabalhador, não como problema individual, mas como produto das condições em que o trabalho é organizado e realizado. Incluem-se nessa categoria fatores como excesso de demandas, baixo controle sobre o trabalho, ausência de suporte social, insegurança no emprego, jornadas excessivas, ambiguidade e conflito de papéis, além de formas de violência e assédio (SOARES, 2025).

O assédio moral ocupa posição específica como risco psicossocial. Enquanto a categoria dos riscos psicossociais abrange o conjunto de fatores organizacionais com potencial de adoecimento, o assédio moral configura sua expressão mais aguda e direta: não apenas uma condição de trabalho desfavorável, mas uma prática ativa de humilhação, degradação e violência contra a dignidade do trabalhador.

A pesquisa de Santos et al. (2024) demonstrou que essa distinção conceitual raramente aparece na literatura brasileira sobre Aspectos Psicossociais do Trabalho (APST): entre 58 artigos científicos analisados, apenas um tratava diretamente do assédio moral como risco

psicossocial. Essa lacuna não é inócua. Ao tratar o assédio como fenômeno separado dos riscos psicossociais, a literatura e as políticas públicas fragmentam o que é unitário, a organização do trabalho como produtora de sofrimento e dificultam tanto o diagnóstico quanto a prevenção. A articulação entre as duas categorias, que este artigo propõe, permite compreender que o assédio moral sistêmico não é apenas um risco psicossocial entre outros, mas sua manifestação mais visível, mais documentada judicialmente e mais diretamente vinculada à lógica de gestão neoliberal que produz e reproduz o adoecimento (SOARES, 2025).

A gamificação da produtividade exemplifica essa dinâmica de forma concreta: aplicativos de entrega convertem metas de produtividade em missões, pontos e rankings em tempo real que premiam o hiperdesempenho e punem as pausas. A lógica do jogo, ao reforçar a internalização da culpa pelo fracasso, oculta a superexploração subjacente. Essa violência simbólica, como destaca Alves (2011), desloca o conflito social para o interior da psique e dissolve a cooperação entre pares.

Nesse contexto, o assédio moral se consolida como mecanismo sociometabólico do capitalismo contemporâneo, integrando-se à estrutura da exploração. A violência implícita que o caracteriza permeia tanto as relações laborais quanto a vida cotidiana, conduzindo à corrosão da identidade do trabalhador e ao adoecimento psíquico. A imposição de metas abusivas, a pressão psicológica e a degradação moral do trabalhador são elementos dessa dinâmica, tornando o assédio moral uma ferramenta eficaz de controle e submissão (ALVES, 2015). É nesse contexto que o presente estudo situa o assédio moral: não como exceção, mas como síntese da degradação das relações laborais contemporâneas, produto da intensificação do trabalho, da cultura da performance e da precarização subjetiva dos vínculos profissionais.

O sofrimento psíquico, nesse cenário, é sistematicamente individualizado, silenciado e patologizado, tratando o trabalhador adoecido como frágil ou inadequado, nunca como sujeito de uma violência que tem raízes organizacionais e estruturais.

3 ADOECIMENTO MENTAL E INVISIBILIZAÇÃO INSTITUCIONAL DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO BRASIL

Os dados do Observatório SmartLab/INSS revelam um avanço dramático dos afastamentos por transtornos mentais no Brasil: de 170.413 benefícios concedidos em 2015 para 471.649 em 2024, crescimento de 177% em uma década. Mais de 98% dessas concessões ocorreram sob o código B31, benefício por doença comum, demonstrando que a maioria esmagadora dos casos continua a ser enquadrada como enfermidade individual, mesmo quando

o ambiente de trabalho figura como causa determinante. A assimetria entre B31 e B91 expõe o processo de invisibilização institucional do nexo ocupacional do adoecimento psíquico, convertendo um fenômeno coletivo em responsabilidade individual do trabalhador (SOARES, 2025).

O salto até 471 mil benefícios concedidos em 2024 revela o grau de adoecimento psíquico no trabalho brasileiro: ele surge no momento em que o pós-pandemia consolida novas formas de gestão baseadas em metas agressivas, reorganização produtiva e aceleração digital, elementos já associados pela literatura ao aumento do assédio moral sistêmico. A enorme distância entre os códigos B31 e B91 mostra que o sistema previdenciário continua a tratar a saúde mental como fenômeno individual, ocultando o nexo ocupacional e invisibilizando a dimensão estrutural dos riscos psicossociais (SMARTLAB, 2024).

A persistência da classificação B31 como código dominante não é apenas questão epidemiológica: é mecanismo de apagamento da responsabilidade empresarial. Quando o afastamento é enquadrado como B91, ele entra no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que pode dobrar ou reduzir a alíquota da contribuição previdenciária da empresa. Cada benefício acidentário eleva a frequência e o custo médios de acidentes da empresa, pressionando o FAP para cima e, portanto, encarecendo a tributação previdenciária. Reconhecer o burnout como doença ocupacional também aciona outras obrigações: estabilidade de 12 meses, recolhimento de FGTS durante o afastamento, possível responsabilidade civil. Por isso, é comum que departamentos médicos internos optem por códigos mais "neutros" (F32, F41) que não geram impacto financeiro imediato (SOARES, 2025).

Os diagnósticos predominantes evidenciam essa lógica: episódios depressivos (F32) respondem por 28,1% dos afastamentos gerais; transtornos ansiosos (F41), por 26,9%; reações ao estresse e transtornos de adaptação (F43), por 17,7%. Essas patologias não se desenvolvem no vácuo, mas num ambiente em que o trabalhador é constantemente exposto à pressão, à insegurança e à desumanização das relações laborais. O adoecimento mental não decorre de fragilidade individual, mas de um modelo produtivo que naturaliza exaustão, medo e silenciamento como estratégias de gestão (SOARES, 2025).

A série histórica do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) revela apenas 26.324 notificações formais de transtornos mentais relacionados ao trabalho entre 2007 e 2024, número que contrasta com os centenas de milhares de benefícios previdenciários concedidos no mesmo período. Essa discrepância documenta a subnotificação crônica na vigilância sanitária: o sofrimento mental é reconhecido para fins de substituição salarial (INSS),

mas deixa de ser registrado como nexos ocupacionais na vigilância em saúde, quebrando o ciclo de prevenção (SMARTLAB, 2024).

A distribuição setorial dos dados reforça a tese central desta pesquisa. Os dados do SmartLab/INSS relativos a 2024 evidenciam que o setor bancário e a administração pública concentram os maiores percentuais de afastamentos por transtornos mentais com nexos reconhecidos (B91), figurando, respectivamente, com 20% e 11,3% dos registros nacionais. Essa prevalência não é casual: indica que mesmo nos setores marcados pela formalidade e pela ostensiva presença do Estado, a violência organizacional produz adoecimento de forma sistemática. Esses setores figuram, de modo correspondente, entre os maiores réus em ações de danos morais na Justiça do Trabalho (SOARES, 2025).

Apesar de os dados do SmartLab/INSS (2024) reforçarem que o sofrimento psíquico não é periférico, mas constitutivo das formas atuais de organização do trabalho: bancos e administração pública, setores marcados pela formalidade e estabilidade, concentram os maiores afastamentos por transtornos mentais com nexos ocupacionais reconhecidos, a análise evidencia que o próprio sistema de justiça, em vez de tensionar tais estruturas, frequentemente contribui para sua legitimação.

É importante esclarecer que o assédio moral, mesmo quando analisado em sua dimensão sistêmica, continua sendo uma espécie de risco psicossocial. Os riscos psicossociais configuram uma categoria analítica mais ampla, o gênero, que abrange as múltiplas formas de organização do trabalho e seus impactos negativos sobre a saúde mental, emocional e física dos trabalhadores. O assédio moral se insere nesse contexto como manifestação específica, caracterizada por condutas abusivas, normalmente reiteradas ou sistemáticas, que geram humilhação, constrangimento, exclusão ou degradação da dignidade do trabalhador. Ainda que tradicionalmente o assédio tenha sido compreendido como fruto de comportamentos individuais intencionais, a abordagem adotada nesta pesquisa revela que ele pode se estruturar institucionalmente, funcionando como mecanismo organizacional de controle e sujeição dos corpos e das subjetividades (SOARES, 2025).

Heloani e Barreto (2018) identificam como indicadores organizacionais mais nocivos a avaliação individualizada, que estimula a competição e rompe com a cooperação entre colegas; a gestão pelo medo; o isolamento institucionalizado; e a naturalização do sofrimento psíquico. Tais práticas, quando articuladas pela racionalidade neoliberal, assumem a forma de métodos organizacionais de dominação simbólica e disciplinamento subjetivo, escapando aos critérios tradicionais de tipificação do assédio moral, embora produzam efeitos concretos e devastadores sobre o psiquismo e a coletividade dos trabalhadores.

Essa invisibilização organizacional encontra seu espelho institucional na própria resposta jurídica ao fenômeno: o mesmo apagamento que opera nas práticas de gestão se reproduz nas decisões judiciais que deveriam enfrentá-lo.

Decisões judiciais do TST, sob a aparência de neutralidade técnica, tendem a reforçar a lógica da responsabilização individual e da despolitização do sofrimento psíquico. Assim, a racionalidade neoliberal penetra não apenas na gestão do trabalho, mas também nas práticas jurídicas, conformando subjetividades ajustadas à ordem capitalista e naturalizando a violência como disfunção individual em vez de fenômeno estrutural. (SOARES, 2025).

Três acórdãos do TST aqui analisados ilustram esse padrão. No primeiro, TST-RR-1000390-03.2018.5.02.0046¹, julgado em 2020, o TST reconheceu o assédio moral racial sofrido por uma trabalhadora negra, mas restringiu a reparação ao dano individual, fixando indenização de R\$ 10.000,00 sem qualquer articulação com o racismo institucional presente na estrutura organizacional da empresa.

No segundo, Ag-AIRR-11604-56.2017.5.15.0086², julgado em 2023, reconheceu-se assédio moral praticado contra uma menor de idade na rede Burger King, com indenização de apenas R\$ 5.000,00 e sem qualquer medida preventiva ou de responsabilização institucional. Em ambos, o dano é tratado como episódio isolado e a empresa permanece imune à interpelação estrutural.

¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista – RR-1000390-03.2018.5.02.0046. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. 2ª Turma. Julgado em 25 ago. 2020. Ementa: I – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto na vigência da Lei 13.467/2017. Discriminação. Indenização por dano moral. Demonstrada possível violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II – Recurso de Revista. Discriminação. Indenização por dano moral. A falta de diversidade racial no guia de padronização visual da reclamada é uma forma de discriminação, ainda que indireta, que tem o condão de ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra. Recurso de revista conhecido e provido. DEJT 04/12/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/89477dd436428560f398155e9333cf7c>. Acesso em: 13 abr. 2025.

² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – Ag-AIRR-11604-56.2017.5.15.0086. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. 2ª Turma. Julgado em 13 set. 2023. Ementa: Agravo. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Dano moral. Assédio moral por parte da superior hierárquica. Indenização devida. Matéria fática. Súmula 126/TST. Convolação do pedido de demissão em rescisão indireta do contrato de trabalho. Conduta desabonadora da superior hierárquica. O assédio moral narrado pela autora foi suficientemente evidenciado nos autos e constitui-se em falta grave a justificar a rescisão indireta, especialmente tratando-se de menor de idade submetida à pressão psicológica e a condições desfavoráveis de trabalho. Agravo não provido. DEJT 15/09/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b0c270304b11e6d18393180216c25780>. Acesso em: 13 abr. 2025.

O terceiro caso, TST-RR-117-45.2017.5.06.0311³, julgado em 2024 contra o Banco Santander em ação civil pública, representa exceção relevante: o TST reconheceu o assédio moral organizacional, a cultura institucional abusiva e aplicou expressamente a Convenção nº 190 da OIT, determinando indenização por dano moral coletivo com função pedagógica. Esse caso demonstra que o reconhecimento estrutural é juridicamente possível, mas permanece exceção em um sistema que, na maioria das decisões, converte o sofrimento coletivo em custo residual do negócio

A análise dos acórdãos do TST revela um padrão estrutural que vai além dos casos individuais: mesmo quando o Judiciário reconhece o assédio moral, a resposta jurisdicional tende a neutralizar seu potencial transformador. A tarifação do dano moral prevista no art. 223-G da CLT, ao atrelar a indenização ao salário da vítima e não ao porte econômico da empresa ou à extensão coletiva do dano, favorece a conversão da violação de direitos em custo operacional absorvível, integrando a condenação ao cálculo gerencial de risco. O Judiciário, nos termos da crítica de Althusser (2021) aos aparelhos ideológicos do Estado, identifica situações de discriminação e vulnerabilidade, mas as reinscreve no campo da excepcionalidade, evitando questionar a lógica organizacional que as produz.

A ausência de medidas estruturantes nas decisões, como diagnósticos periódicos de riscos psicossociais, metas realistas e canais efetivos de denúncia, revela que a função predominante dessas condenações não é a transformação das relações de trabalho, mas a administração simbólica do conflito. Como demonstram Dardot e Laval (2016) e Souto Maior (2002), o Direito do Trabalho, nesse processo, não desaparece, mas é reconfigurado como instrumento de contenção política, deslocando para o indivíduo a responsabilidade pela precarização. Os dados jurisprudenciais confirmam essa ambivalência: a Justiça do Trabalho reconhece o assédio moral apenas em sua dimensão subjetiva, transformando a violência estrutural em dano quantificável e convertendo o sofrimento coletivo em custo de gestão (SOARES, 2025)

³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista – RR-117-45.2017.5.06.0311. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. 3ª Turma. Julgado em 25 out. 2024. Ementa: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Banco Santander S.A. Ação Civil Pública. Dano Moral Coletivo. Assédio Moral Organizacional. Cobranças abusivas. Rigor excessivo. Convenção nº 190 da OIT. O assédio moral organizacional consiste em um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, decorrente de uma estrutura hierárquica da empregadora que tolera práticas de assédio, incorporando-se na cultura institucional. Recurso de revista conhecido e provido. DEJT 25/10/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b28391a91b329e2c54f33d43ca23f8fc>. Acesso em: 13 abr. 2025.

Ao compreender, portanto, o assédio moral como parte do conjunto dos riscos psicossociais⁴, a pesquisa busca evidenciar a conexão entre as formas de gestão do trabalho e os sofrimentos psíquicos, apontando que não se trata de desvios pontuais, mas de práticas normalizadas em determinadas racionalidades produtivas (SOARES, 2025).

É nesse contexto que o assédio moral deve ser compreendido: não como exceção, mas como síntese da degradação das relações laborais contemporâneas, produto da intensificação do trabalho, da cultura da performance e da precarização subjetiva dos vínculos profissionais.

O aprofundamento dos estudos e das análises dos aspectos psicossociais do trabalho (APST) é essencial para desnudar o papel estrutural do assédio moral como um risco psicossocial gravíssimo e posicioná-lo como objeto legítimo de atenção acadêmica, jurídica institucional, dentre outras áreas do conhecimento.

4 A NR-01 COMO RESPOSTA NORMATIVA AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS: AVANÇOS E LIMITES ESTRUTURAIS

O panorama normativo brasileiro relativo ao assédio moral e aos riscos psicossociais caracterizou-se historicamente pela fragmentação e pela reatividade. Na ausência de lei nacional específica sobre assédio moral, cuja lacuna não é fruto do acaso, mas expressão de uma lógica jurídica que privilegia a resolução individualizada dos conflitos e evita enfrentar as raízes organizacionais e econômicas do sofrimento no trabalho, o reconhecimento jurídico do fenômeno deu-se predominantemente por via jurisprudencial e por instrumentos normativos esparsos (SOARES, 2025).

Nesse contexto, a nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), com expectativa de vigência plena a partir de 26 de maio de 2026, representa avanço normativo de considerável relevância. Pela primeira vez, o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro inclui expressamente os riscos psicossociais no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) empresarial, rompendo com a visão estritamente biologicista dos riscos ocupacionais.

Trata-se de uma mudança normativa que insere na agenda da saúde e segurança do trabalho a dimensão subjetiva do sofrimento, reconhecendo que o ambiente organizacional e as práticas de gestão impactam diretamente a saúde mental dos trabalhadores.

⁴ O presente estudo adota a perspectiva de que os riscos psicossociais constituem o gênero, conjunto de condições organizacionais, sociais e subjetivas capazes de gerar sofrimento, adoecimento ou acidentes, e o assédio moral sistêmico, a espécie: manifestação concreta, reiterada e funcionalmente orientada de violência psicológica nas relações de trabalho. Nem todo risco psicossocial configura assédio moral, pois este pressupõe uma dinâmica estruturada de dominação e controle. O que os diferencia não é apenas a natureza do risco, mas sua função na lógica produtiva: quando o sofrimento passa a compor o modo de funcionamento da organização, normalizando a violência e inviabilizando resistências, o risco psicossocial assume a forma de assédio moral sistêmico.

Entre os fatores psicossociais que passam a demandar diagnóstico, monitoramento e intervenção estão o assédio moral e sexual, a violência no trabalho, a sobrecarga de tarefas, a baixa autonomia, a insegurança no emprego, a ausência de apoio social e as falhas na gestão. A norma exige das empresas a implementação de medidas preventivas e corretivas, o treinamento de lideranças para o reconhecimento e enfrentamento desses riscos, a criação de canais de escuta e acolhimento, e o desenvolvimento de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho (SOARES, 2025).

Do ponto de vista jurídico-trabalhista, esse avanço produz efeitos jurídicos imediatos. De um lado, fortalece a argumentação do trabalhador em ações por assédio moral e doenças ocupacionais, pois a omissão patronal no cumprimento do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) passa a configurar descumprimento de obrigação normativa, com reflexos na responsabilização civil e na caracterização do nexo causal. De outro, cria fundamento normativo para que o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho atuem preventivamente na fiscalização das condições psicossociais do ambiente laboral.

Contudo, a análise crítica da NR-01 impõe cautela. O instrumento opera no campo da regulação e da gestão dos riscos, não no campo da eliminação das condições que os produzem. Ao exigir o mapeamento e o gerenciamento dos fatores psicossociais, a norma responsabiliza as empresas por identificar e mitigar os riscos que elas próprias criam, mas não questiona a racionalidade organizacional que os estrutura: a lógica das metas de alta performance, da disponibilidade permanente, da competitividade individualizada e da gestão pelo medo permanece intacta (SOARES, 2025).

A possibilidade de simulação de conformidade por parte das empresas fragiliza a efetividade dos comandos normativos. O reconhecimento do sofrimento como risco ocupacional não garante a reparação das violências já praticadas, especialmente em um Judiciário que ainda trata o assédio moral como conflito interpessoal isolado.

Assim, embora a NR-01 avance no campo da regulação, tende a não romper com a racionalidade produtivista que naturaliza a exaustão, o medo e o silenciamento como estratégias de gestão, sendo necessária sua leitura crítica dentro da lógica da precarização do trabalho.

No que concerne ao setor público, a superexploração manifesta-se de modo derivado: embora o Estado não produza diretamente mais-valia, reproduz a lógica capitalista por meio de políticas de contenção de gastos, sobrecarga funcional e gerencialismo que intensifica o adoecimento psíquico dos servidores. A NR-01, ao incidir sobre empregadores em geral, potencialmente alcança também entes públicos com vínculos celetistas, mas sua efetividade

nesses contextos dependerá da fiscalização e da cultura institucional de cada ente, em um campo marcado historicamente pela resistência à responsabilização.

Convém destacar a recente Resolução CNJ n. 518/2023, ao alterar a Resolução n. 351/2020, estabelece um marco normativo fundamental no enfrentamento do assédio moral no serviço público, especialmente por reconhecer, em âmbito institucional, a existência do assédio moral organizacional. Essa inovação conceitual rompe com a visão individualizante do conflito e introduz a responsabilidade sistêmica do Estado-empregador, exigindo medidas de prevenção, acolhimento e responsabilização baseadas na justiça restaurativa, saúde mental e diversidade (CNJ, 2023).

Esse diagnóstico dialoga com a crítica que a pesquisa dirige à Convenção nº 190 da OIT, aprovada em 2019 e ainda não ratificada pelo Brasil. Embora a Convenção represente marco normativo global ao reconhecer a violência e o assédio no mundo do trabalho como violações dos direitos humanos, ela propõe um mundo do trabalho livre de violência dentro de uma lógica econômica que se sustenta, estruturalmente, pela pressão, pelo controle e pela exploração (SOARES, 2025).

Sua efetividade depende da adesão voluntária dos Estados e da implementação por empresas que muitas vezes lucram com o adoecimento dos corpos que exploram. Trata-se de instrumento necessário à conscientização e visibilidade da violência no mundo do trabalho, mas insuficiente ao rompimento das engrenagens que movem a ordem capitalista produtiva, por si só (SOARES, 2025).

A lógica, portanto, é a mesma tanto na NR-01 quanto na Convenção 190: a norma anuncia proteção sem alterar as bases materiais que produzem o dano. Como aponta a literatura crítica que fundamenta esta pesquisa, o Direito do Trabalho opera de forma ambivalente, protegendo formalmente o trabalhador ao mesmo tempo em que legitima as estruturas de dominação que produzem o dano. Essa ambivalência não é acidental. Althusser (2021) demonstra que o direito opera como aparelho ideológico do Estado, atuando não apenas por coerção, mas por ideologia, naturalizando as relações de dominação presentes no modo de produção capitalista. Vilas Bôas Filho (2023) aprofunda essa crítica ao observar que o direito, enquanto aparelho ideológico de Estado, oculta as reais relações sociais de produção sob a forma da legalidade, da justiça formal e da igualdade abstrata, travando o conflito na forma e reproduzindo, ao mesmo tempo, as condições materiais da desigualdade.

A NR-01, nesse sentido, corre o risco de converter-se em instrumento de compliance formal sem impacto real sobre a racionalidade produtivista que estruturalmente gera o adoecimento. Ao exigir o mapeamento dos riscos psicossociais sem questionar as condições

organizacionais que os produzem, a norma pode reinscrever o sofrimento no campo da gestão técnica, neutralizando sua dimensão política e coletiva. Esse diagnóstico conduz às considerações finais, onde se articula a resposta à pergunta de pesquisa e se identificam as contribuições do estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou demonstrar, a partir de três eixos articulados, que o assédio moral sistêmico constitui expressão estrutural da racionalidade neoliberal, que sua invisibilização institucional tem lógica econômica deliberada e que a NR-01, embora represente avanço normativo inédito, opera em campo insuficiente para confrontar as causas estruturais do adoecimento. Os três objetivos específicos traçados: compreenderam-se os mecanismos de captura da subjetividade pela racionalidade neoliberal; demonstrou-se a invisibilização do nexos ocupacional pelos dados previdenciários; e avaliou-se criticamente o alcance da NR-01 diante da complexidade estrutural do fenômeno.

Os dados do Observatório SmartLab/INSS documentam esse processo em escala epidêmica: um crescimento de 177% nos afastamentos por transtornos mentais entre 2015 e 2024, com mais de 98% enquadrados como doença comum, apagando o nexos ocupacional e individualizando sofrimento que tem origem coletiva e estrutural.

Esse panorama não é falha do sistema: é expressão de uma racionalidade que utiliza o mecanismo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) como incentivo econômico ao apagamento da responsabilidade empresarial, transformando o adoecimento em estratégia produtiva.

A análise jurisprudencial confirma e aprofunda esse diagnóstico: mesmo quando o Judiciário reconhece o assédio moral, como evidenciam os acórdãos do TST examinados neste artigo, a resposta jurisdicional tende a reinscrever o sofrimento no campo da excepcionalidade individual, sem questionar a lógica organizacional que o produz. A tarifação do dano moral pelo porte da vítima e não pelo da empresa, a ausência de medidas estruturantes e a conversão da violência coletiva em indenização simbólica revelam que a judicialização do sofrimento não rompe o ciclo de abusos: integra-o ao cálculo gerencial de risco.

Essa dupla invisibilização, previdenciária e judicial, encontra sua explicação teórica no funcionamento do direito como aparelho ideológico do Estado, nos termos de Althusser (2021): estrutura que, ao mesmo tempo em que reconhece certas disfunções, atua para preservar o funcionamento geral do sistema produtivo. Como observa Vilas Bôas Filho (2023), o direito

oculta as reais relações sociais de produção sob a forma da legalidade e da igualdade abstrata, travando o conflito na forma e reproduzindo as condições materiais da desigualdade.

A NR-01, nesse sentido, corre o mesmo risco: ao exigir o mapeamento dos riscos psicossociais sem questionar as condições organizacionais que os produzem, pode reinscrever o sofrimento no campo da gestão técnica, neutralizando sua dimensão política e coletiva.

A pergunta que orientou esta pesquisa pode agora ser respondida diretamente: a NR-01 não representa resposta normativa suficiente para o enfrentamento do assédio moral sistêmico enquanto risco psicossocial. Ao operar no campo da gestão dos riscos e não na transformação das condições que os produzem, a norma responsabiliza as empresas por identificar e mitigar riscos que elas próprias criam, mas deixa intacta a racionalidade organizacional que os estrutura. Sem questionar a lógica das metas abusivas, da disponibilidade permanente e da competitividade individualizada, o gerenciamento de riscos psicossociais tende a reproduzir no campo preventivo a mesma lógica da reparação pontual que já marca a resposta judicial ao assédio moral.

Este artigo buscou oferecer três contribuições ao campo. A primeira é a articulação teórica entre assédio moral sistêmico e a categoria de risco psicossocial, posicionando o fenômeno como espécie de um gênero mais amplo e demonstrando que seu tratamento isolado como conflito interpessoal o invisibiliza epistemologicamente. A segunda é a interpretação da lógica econômica da subnotificação, revelando que a assimetria B31/B91 não é acidental, mas resultado de um sistema de incentivos que onera financeiramente o reconhecimento do nexo ocupacional. A terceira é a análise crítica de norma nascente no momento de sua vigência, articulada à jurisprudência do TST, contribuindo para que a aplicação da NR-01 seja orientada por leitura sistemática e não reducionista.

A superação desse paradoxo regulatório exige que a NR-01 seja interpretada como parte de um sistema normativo mais amplo, que inclui a Constituição Federal, a CLT, as normas internacionais do trabalho e a futura lei nacional de assédio moral que o Brasil ainda não aprovou. Exige, igualmente, que a Justiça do Trabalho abandone a leitura individualizante do fenômeno e passe a mobilizar os instrumentos que já dispõe, como a tutela inibitória, o dano moral coletivo e a responsabilização institucional, para tensionar as estruturas que produzem o adoecimento. Enquanto permanecer exceção, qualquer resposta normativa chegará aquém da proteção que os trabalhadores demandam.

REFERÊNCIAS

ALTHUSSER, Louis. **Ideologia e aparelhos ideológicos de Estado: notas para uma investigação**. In: Posições. São Paulo: Boitempo, 2021.

ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha**. Revista da RET – Rede de Estudos do Trabalho, Ano V, n. 8, 2011.

ALVES, Giovanni. **A vingança de Kant, ou, porque o assédio moral tornou-se a Peste Negra do século XXI**. Blog da Boitempo, 2015. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/a-vinganca-de-kant-ou-porque-o-assedio-moral-tornou-se-a-peste-negra-do-seculo-xxi/>. Acesso em: 26 set. 2020.

ALVES, Giovanni. **A tragédia de Prometeu: a degradação da pessoa humana que trabalha na era do capitalismo manipulatório**. Bauru: Canal 6, 2016.

ALVES, Giovanni. **O Estado neoliberal no Brasil: uma tragédia histórica**. Marília: Projeto Editorial Praxis, 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Reforma Trabalhista. Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 181, p. 1, 22 set. 2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14457-21-setembro-2022-793235-norma-pl.html>. Acesso em: 6 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Portaria MTE nº 1.419, de 24 de agosto de 2023. Vigência a partir de 26 de maio de 2026. Brasília: MTE, 2023.

BRASIL. **Portaria nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022**. Altera a NR-5 e a NR-31. Brasília: MTE, 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista – RR-1000390-03.2018.5.02.0046**. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. 2ª Turma. Julgado em 25 ago. 2020. DEJT 04/12/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/89477dd436428560f398155e9333cf7c>. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – Ag-AIRR-11604-56.2017.5.15.0086**. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. 2ª Turma. Julgado em 13 set. 2023. DEJT 15/09/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b0c270304b11e6d18393180216c25780>. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista – RR-117-45.2017.5.06.0311**. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. 3ª Turma. Julgado em 25 out. 2024. DEJT 25/10/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b28391a91b329e2c54f33d43ca23f8fc>. Acesso em: 13 abr. 2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 518, de 31 de agosto de 2023**. Altera a Resolução CNJ n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a política de prevenção e enfrentamento do assédio sexual e demais formas de violação da dignidade humana. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5284>. Acesso em: 13 abr. 2025.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

GALVÃO, A. et al. (Org.). **Dossiê Reforma Trabalhista**. In: TEIXEIRA, M. et al. (Org.). Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Campinas: Unicamp/Cesit, 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2025.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo**. Cadernos CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-269, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>. Acesso em: 02 mar. 2025.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018. 200 p. ISBN 978-85-362-7868-1.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política – Livro I: o processo de produção do capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELLO, Lawrence Estivalet de. **Contratualidades espoliativas e sentidos de Junho de 2013**. In: GEDIEL, José Rodrigo Rodriguez; MELLO, Rafael de Oliveira (org.). Contratualidades espoliativas e mobilizações coletivas: teoria e debates. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 21-43.

OBSERVATÓRIO SMARTLAB. **Dados sobre saúde mental e afastamentos do trabalho**. Brasília: OIT/MPT, 2024. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>. Acesso em: 01 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (n.º 190)**. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 10 jan. 2025.

SANTOS, CCA; GOMES, NR; SANTOS, KOB; MEDEIROS, AM. **Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de**

escopo. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [Internet]. 2024;49:e9. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/38122pt2024v49e9>. Acesso em: jan. 2025.

SOARES, Andrea Antico. **Assédio moral sistêmico como engrenagem do capital: subjetividade dos trabalhadores e Justiça em disputa no Brasil contemporâneo.** 2025. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A fúria.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 68, n. 3, p. 96-137, jul./dez. 2002. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/70730>. Acesso em: 04 maio 2025.

VILLAS BÔAS FILHO, Orlando. **O direito como "aparelho ideológico de Estado": notas sobre Louis Althusser e seus críticos.** Revista CONSINTER de Direito, v. 17, 2023. DOI: 10.19135/revista.consinter.00017.08.