

# **IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS  
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS**

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

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Clarisse Inês de Oliveira; Marco Antônio César Villatore; Cildo Giolo Junior – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-573-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

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

2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).



# **IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

---

### **Apresentação**

#### **1. Bloco 1**

#### **LUCRO E PROPÓSITO: DILEMAS ESG NA PRECIFICAÇÃO DE MEDICAMENTOS ESSENCIAIS**

**Autores:** Nayana Rodrigues Beserra, Yasmin Guimarães de Freitas, Renata Albuquerque Lima

**Resumo:** Yasmin Guimarães de Freitas Renata Albuquerque Lima resumi: O presente artigo analisa a sustentabilidade ética na saúde a partir da integração entre a agenda ESG (Environmental, Social and Governance) e as desigualdades estruturais que marcam o contexto brasileiro. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, de caráter exploratório, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise teórico-conceitual de autores que discutem ética, desigualdade social e desenvolvimento humano. A discussão inicia-se com a trajetória histórica do ESG, demonstrando que sua consolidação resulta de crises ambientais, pressões sociais e transformações regulatórias, e não de modismos corporativos. No setor da saúde, esses pilares assumem relevância estratégica, especialmente diante do dilema entre lucro, precificação de medicamentos e acesso universal. A partir das contribuições de Amartya Sen, argumenta-se que negar acesso à saúde significa limitar liberdades substantivas e interromper capacidades humanas básicas. Bauman permite compreender como a modernidade líquida fragiliza estruturas coletivas e intensifica vulnerabilidades sociais, enquanto Jessé Souza evidencia os mecanismos simbólicos de

Autores: Nayana Rodrigues Beserra, Yasmin Guimarães de Freitas, Alexandre Antonio Bruno Da Silva

Resumo: O presente artigo propõe uma reflexão crítica acerca da relação entre globalização, pobreza e direitos fundamentais, examinando como as promessas de desenvolvimento contrastam com as desigualdades produzidas pela governança econômica global. A partir da análise dos impactos da globalização sobre o mundo do trabalho, especialmente na formação do precariado e na expansão da informalidade, busca-se compreender em que medida os modelos atuais de desenvolvimento têm efetivamente ampliado oportunidades ou, ao contrário, aprofundado vulnerabilidades estruturais. Questiona-se se o sistema global, tal como instituído nas últimas décadas, é capaz de promover justiça social e garantir liberdades substantivas em escala internacional, ou se sua lógica de funcionamento reproduz assimetrias que comprometem o pleno exercício dos direitos humanos e o acesso a condições dignas de vida. A pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica, com base em obras de referência sobre desenvolvimento, economia política global e teoria da justiça.

#### DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR E A SÚMULA 428 DO TST: A CONFIGURAÇÃO DO REGIME DE SOBREAVISO NO DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E SEUS REFLEXOS PSICOLÓGICOS

Autores: Vanessa Vieira Pessanha, Luane Pereira Pessoa

Resumo: TÍTULO : Direito À Saúde Do Trabalhador E A Súmula 428 Do Tst: A Configuração Do Regime De Sobreaviso No Direito Do Trabalho Contemporâneo E Seus Reflexos Psicológicos

Autores: Vanessa Vieira Pessanha, Luane Pereira Pessoa - UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB)

mental do trabalhador, com destaque para as repercussões psicológicas. A pesquisa é qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com método hipotético-dedutivo. Conclui-se que a evolução tecnológica e a ampliação do uso de instrumentos telemáticos transformaram significativamente o regime de sobreaviso, tornando mais tênues as fronteiras entre tempo de trabalho e descanso. Desse modo, verifica-se que a utilização excessiva das tecnologias nas relações laborais exige limites jurídicos capazes de impedir a disponibilidade permanente do empregado, bem como os impactos decorrentes da hiperconectividade no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na vida do sujeito trabalhador.

## ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR: A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO CONTEXTO PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Autor: Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha (ausente)

## PROMPT INJECTION EM PETIÇÕES E O PARADOXO DA INTEGRIDADE PROCESSUAL: DA DETECÇÃO INSUFICIENTE À NÃO DETECÇÃO VIOLADORA DA RESOLUÇÃO CNJ Nº 615/2025

Autor: Newton Pereira Ramos Neto, Wendelson Pereira Pessoa, Dennys Damião Rodrigues Albino

Resumo: A consolidação da inteligência artificial generativa como infraestrutura cotidiana da atividade forense — tanto na elaboração de peças pela advocacia quanto no apoio decisório no Judiciário — abriu caminho a uma vulnerabilidade própria desse novo regime sociotécnico: o uso de prompt injections em petições, vale dizer, a inserção de instruções ocultas em documentos protocolados com o objetivo de manipular o comportamento dos sistemas de IA que processarão o texto. O artigo examina, tendo como gatilho empírico a sentença prolatada pela 3ª Vara do Trabalho de Parauapebas (TRT 8ª Região, 2026), em que

equação regulatória, pois reverte sobre o próprio Estado-juiz a opacidade que se queria limitar nas mãos da advocacia.

## 2. Bloco 2

### EMPRESAS TRANSNACIONAIS E DIREITOS HUMANOS: TENSÕES ESTRUTURAIS, SISTEMAS DE PROTEÇÃO INTERNACIONAL E PERSPECTIVAS DE RESPONSABILIZAÇÃO

Autores: Milton Junior Barros Araujo, Julio Cesar Costa de Oliveira

Resumo: Este trabalho demonstra que a arquitetura internacional, centrada no Estado, é estruturalmente incapaz de responsabilizar empresas transnacionais (ETNs) por violações de direitos humanos. Enquanto ETNs dispõem de mecanismos coercitivos robustos para proteger seus investimentos — a "nova Lex Mercatoria" —, as vítimas enfrentam um sistema que depende da mediação estatal e de normas voluntárias (soft law) ineficazes. Após analisar casos paradigmáticos e a captura regulatória por parte de corporações, o estudo conclui que a solução exige a superação do Estado-centrismo mediante um tratado vinculante da ONU que imponha obrigações diretas e enforcement efetivo às ETNs, superando a fragmentação da personalidade jurídica que hoje as protege.

### O LETRAMENTO DIGITAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL INSTRUMENTAL: CONDIÇÃO PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA PESSOA IDOSA

Autores: Renata Aparecida Follone, Rubia Spirandelli Rodrigues, Maria Fernanda Rodrigues da Silveira

Resumo: A presente pesquisa analisa a exclusão digital da pessoa idosa na sociedade contemporânea, marcada pela digitalização das relações sociais, econômicas e institucionais,

consiste em revisão bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa, fundamentada em doutrina, legislação nacional, instrumentos internacionais e produções acadêmicas relacionadas ao tema. Conclui-se que o letramento digital deve ser reconhecido como condição indispensável para a efetivação dos direitos fundamentais da pessoa idosa na sociedade informacional, sendo necessária a implementação de políticas públicas permanentes de inclusão e educação digital voltadas à promoção da dignidade, autonomia e participação social dessa população.

Renata Follone

Rúbia Spirandelli

Maria Fernanda Rodrigues

**PARA ALÉM DO GREENWASHING: O ESG como instrumento jurídico vinculante de concretização da função social da empresa à luz do caso Anglo American.**

Autores: Raissa Keyte Cassiano Cardoso, Jazam Santos

Resumo: O presente artigo analisa de que maneira a agenda ESG pode atuar como instrumento jurídico de concretização da função social da empresa no Direito Empresarial brasileiro, bem como os limites de sua efetividade diante do risco do greenwashing.

Inicialmente, a pesquisa aborda a evolução da função social da empresa no ordenamento jurídico brasileiro, utilizando as contribuições de Fábio Ulhoa Coelho, Rubens Requião e Modesto Carvalhosa, que demonstram a superação da visão puramente patrimonialista da atividade empresarial.

Em seguida, o trabalho analisa a natureza jurídica do ESG e sua relação com o compliance e

Os resultados demonstram que o ESG pode funcionar como instrumento jurídico de concretização da função social da empresa. Entretanto, quando suas práticas permanecem restritas ao marketing corporativo, surge o risco do greenwashing, evidenciando a necessidade de mecanismos efetivos de responsabilização empresarial.

## ENTRE A EXPANSÃO SIMBÓLICA E O ESVAZIAMENTO MATERIAL: EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS DA TRABALHADORA-MÃE E O TEMA 1389 DO STF

Autor: Jaqueline Büttow Signorini

Resumo: UFPel

O artigo analisa a eficácia do direito fundamental à proteção da maternidade diante da crescente constitucionalização e judicialização das relações de trabalho pelo Supremo Tribunal Federal, especialmente após a fixação do Tema 1389 de Repercussão Geral, que determinou a suspensão nacional de mais de 55 mil processos sobre pejetização e vínculo empregatício fraudado. A pesquisa, de abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, articula três planos: a jurisprudência do STF em matéria de proteção à maternidade (Temas 497, 542, 782, 973 e 1072; ADIs 5938 e 6327) e de pejetização (Tema 725 e Tema 1389); estudos técnicos sobre os efeitos econômicos, fiscais e sociais da pejetização irrestrita; e referencial teórico crítico do neoliberalismo, com base em Cappelletti e Garth, Wendy Brown, Sonia Fleury e Minouche Shafik, além dos instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos do trabalhador (CEDAW, Conferência do Cairo, Declaração de Beijing). Sustenta-se a hipótese de que, embora o tribunal expanda simbolicamente a tutela da maternidade, sua chancela à pejetização irrestrita configura colisão de direitos fundamentais no interior da própria jurisprudência da Corte, esvaziando a eficácia material das proteções sociais. Conclui-se que a corrosão da proteção à maternidade, à infância e ao

Resumo:

O presente artigo analisa a jornada 6x1 no Brasil contemporâneo a partir de uma perspectiva jurídica, social, econômica e multidisciplinar, buscando superar abordagens meramente eleitorais ou ideológicas. Parte-se da evolução histórica da limitação da jornada de trabalho e de sua vinculação à dignidade da pessoa humana, à saúde mental e aos direitos sociais fundamentais. Ao mesmo tempo, o estudo considera os desafios enfrentados pelo setor produtivo brasileiro, como alta carga tributária, insegurança jurídica, baixa produtividade, dificuldade de contratação, rotatividade e impactos da transformação digital nas relações laborais. A pesquisa problematiza se a eventual extinção da escala 6x1, sem políticas públicas estruturais, poderia gerar efeitos adversos sobre empregabilidade e sustentabilidade empresarial. Conclui-se que qualquer alteração da jornada deve ser precedida de debate técnico, gradual e equilibrado, harmonizando proteção ao trabalhador, livre iniciativa e manutenção dos postos de trabalho.

## DO INDIVIDUAL AO SISTÊMICO: A RELEITURA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL E A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Autor: Andrea Antico Soares

Resumo: Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM)

### RESUMO

O Direito do Trabalho consolidou uma compreensão do assédio moral centrada no conflito interpessoal, exigindo, para sua caracterização, um agressor identificável, uma vítima determinada, condutas reiteradas e intenção deliberada de prejudicar. Embora tecnicamente

dano — deslocando-os da perspectiva individual para a sistêmica; e examinar de que modo essa releitura tensiona a tríade constitucional da liberdade, da igualdade e da fraternidade, demonstrando o esvaziamento dos direitos fundamentais quando a violência estrutural é tratada como episódio isolado. Alicerçada no materialismo histórico-dialético como referencial teórico-metodológico, a pesquisa é qualitativa e combina revisão bibliográfica crítica da doutrina trabalhista e psicossocial sobre assédio moral com análise jurisprudencial e documental. Conclui-se que a permanência do paradigma individual, ao exigir agressor identificável, conduta reiterada, dolo específico e dano personalizado como requisitos cumulativos, torna o Direito incapaz de enfrentar a violência que mais afeta os trabalhadores brasileiros, evidenciando-se que a releitura sistêmica dos elementos do assédio moral é condição necessária para que a Constituição efetive — e não apenas anuncie — a proteção da dignidade da pessoa humana no trabalho.

Palavras-chave: assédio moral sistêmico; direitos fundamentais; trabalho digno; racionalidade neoliberal; eficácia constitucional.

## SAÚDE MENTAL EM TEMPOS DE GESTÃO POR INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O LOCUS PRIVILEGIADO DO ASSÉDIO ALGORÍTMICO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Autores: Áretha Michelle Casarin Moreno, Gabrielle Kolling (ausentes)

## TECNOLOGIAS ASSISTIVAS COMO DIREITO FUNDAMENTAL: INCLUSÃO PRODUTIVA E DIGNIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Autores: Marklea da Cunha Ferst, Mônica Bastos Castro

Resumo: O presente artigo analisa as tecnologias assistivas como instrumentos de

inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza exploratório-descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, com análise de literatura especializada e normas nacionais e internacionais relacionadas à acessibilidade, inclusão e direitos da pessoa com deficiência. Os resultados indicam que a inclusão produtiva exige não apenas contratação formal, mas condições efetivas de permanência laboral, acessibilidade organizacional e adequação tecnológica. Conclui-se que a mensuração da efetividade das tecnologias assistivas demanda critérios integrados capazes de avaliar acessibilidade, governança institucional, autonomia funcional e funcionalidade tecnológica, contribuindo para a construção de ambientes laborais inclusivos e para a efetivação dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência.

#### 4. Bloco 4

##### A RECONFIGURAÇÃO DO LABOR FEMININO NA ERA DIGITAL: PERSPECTIVAS SOBRE O TETO DE VIDRO E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Autores: Crisley Moreno Viana, Renata Albuquerque Lima (somente a graduanda apresentou, o artigo não será publicado nem a apresentação será validada)

##### O TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO COMO ANTÍTESE DA NOÇÃO DE TRABALHO DIGNO: ANÁLISE DE SENTENÇA DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA NO CONTEXTO DO TRABALHO RURAL DO SISAL NA BAHIA

Autores: Vanessa Vieira Pessanha, Cibele de Araújo Alves

Resumo: UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB).

A fase rural da cadeia produtiva do sisal apresenta, historicamente, violações substanciais no que tange à observância de normas trabalhistas. Em 2022, foi proferida sentença

utilizado é o hipotético-dedutivo, sendo a pesquisa qualitativa, com análise bibliográfica e documental. Conclui-se que a análise evidencia, de maneira contundente, a violação dos parâmetros estruturantes do trabalho digno no contexto rural do sisal na Bahia, com a indicação da necessidade de não só reconhecer situações degradantes, mas também fortalecer instrumentos capazes de impedir a naturalização dessas práticas e promover, efetivamente, condições de trabalho compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

Exploração do trabalho infantojuvenil no tráfico de drogas em comunidades marginalizadas: interseccionalidade adicional e insuficiência estatal no comprometimento de direitos fundamentais laborais e na geração de dano existencial laboral

Autores: Daniel de Souza Binda, Thiago Smith De Souza, Elizabeth Silva De Paula

Resumo: O estudo analisa a exploração do trabalho infantojuvenil no tráfico de drogas em comunidades marginalizadas, compreendendo-o como uma das piores formas de trabalho infantil. Sendo assim, indaga-se: essa exploração constitui uma forma de interseccionalidade adicional suscetível de causar dano existencial laboral pela violação da vida de relações e dos projetos de vida das crianças e adolescentes envolvidos? Adota-se abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, orientada pelo método indutivo e por uma perspectiva jurídico-social, com aproveitamento de dados empíricos secundários para sustentar inferências teóricas. Estruturado em três partes, o artigo defende a constitucionalidade material da Convenção nº 182 da OIT à luz da cláusula de abertura do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, promovendo a constitucionalização das normas internacionais de proteção do trabalhador, e aborda o desafio da erradicação do trabalho infantil especialmente na Região Norte e no Estado do Amazonas. Em seguida, diagnostica-se a antinomia interna do Decreto nº 6.481/2008 como vetor de favorecimento do trabalho infantojuvenil no tráfico de drogas, seguindo-se da análise do processo de exploração infantojuvenil no exercício da traficância. Conclui-se que essa modalidade de exploração caracteriza forma de interseccionalidade adicional, operando como camada sobreposta às vulnerabilidades preexistentes, que, aliada à

Resumo: A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil ainda subsiste embora já decorridos trinta e oito anos da promulgação da Constituição Federal de 1988. O Brasil é signatário da CEDAW e sua regulação interna contempla tanto no plano constitucional quanto infra constitucional a isonomia entre homens e mulheres. Contudo, decorridos quase quatro décadas da promulgação da Constituição Federal e da ratificação da CEDAW pelo Brasil, persistem desafios para implantação de um verdadeiro cenário isonômico. Em 2023 com o advento da Lei nº 14.611/2023 , o Brasil deu um grande passo na efetividade pragmática do trato salarial igualitário entre homens e mulheres, trazendo de volta ao cenário de protagonismo fiscalizatório o sujeito de direito coletivo sindical, desde o sombrio afastamento levado a efeito pela Lei 13.467 de 2017, a “Reforma Trabalhista”. A partir desse importante marco normativo, as mulheres puderem ter acesso aos dados estatísticos de empregabilidade das grandes empresas, com acesso a canais de ouvidoria e supervisão sindical. Entretanto, os desafios permanecem, demonstrando como o enraizamento do patriarcado mercadológico deve ser suplantado por políticas públicas.

## A POLÍTICA DE COTA RACIAL PARA AS UNIVERSIDADES PÚBLICAS COMO CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO BRASIL

Autores: Rômulo Veras Holanda, Beatriz de Castro Rosa

Resumo: Instituição: Unichristus. O artigo analisa a política pública de cotas raciais para ingresso nas universidades públicas brasileiras como instrumento de concretização do princípio constitucional da igualdade. A partir da distinção entre igualdade formal e material, apresenta-se a necessidade de ações afirmativas como estratégia promocional para combater as desigualdades raciais históricas. O texto percorre a evolução conceitual do princípio da igualdade, fundamenta juridicamente a adoção de políticas de inclusão e examina experiências legislativas e judiciais no Brasil, destacando o papel do Estado na

superação das discriminações estruturais. Por fim, defende-se a legitimidade e transitoriedade

**DO INDIVIDUAL AO SISTÊMICO: A RELEITURA DOS ELEMENTOS  
CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL E A EFICÁCIA DOS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**FROM INDIVIDUAL TO SYSTEMIC: REFRAMING THE ELEMENTS OF MORAL  
HARASSMENT AND THE EFFECTIVENESS OF FUNDAMENTAL RIGHTS IN  
LABOR RELATIONS**

**Andrea Antico Soares <sup>1</sup>**

**Resumo**

A doutrina e a jurisprudência trabalhista brasileiras sobre assédio moral consolidaram-se em torno de uma perspectiva individualizada: sujeitos identificáveis, conduta reiterada, intencionalidade do agressor e dano psíquico subjetivo. Essa leitura, construída sem contextualização estrutural e na ausência de lei federal específica que sistematize o fenômeno, produz um paradoxo: quanto mais rígidos os elementos caracterizadores, menor o número de casos reconhecidos; quanto menos reconhecidos, menos eficazes se tornam os direitos fundamentais de liberdade, igualdade e fraternidade nas relações laborais. Este artigo propõe a releitura crítica dos elementos do assédio moral a partir de uma perspectiva sistêmica, examinando como cada elemento clássico, sujeitos, condutas, intencionalidade e dano, assume novos contornos quando analisado à luz das formas contemporâneas de organização do trabalho no capitalismo neoliberal. Alicerçada no materialismo histórico-dialético, a pesquisa combina revisão bibliográfica crítica da doutrina trabalhista e psicossocial, análise da jurisprudência do TST e análise normativo-constitucional da CF/88 e da Convenção n. 190 da OIT. Em seguida, articula-se essa releitura com a tríade constitucional liberdade, igualdade e fraternidade, demonstrando que o tratamento individualizante do fenômeno esvazia o direito fundamental à liberdade, fragmenta a igualdade material e dissolve a fraternidade como vínculo coletivo. O argumento central é que a releitura sistêmica dos elementos do assédio moral não é apenas uma opção doutrinária, mas uma condição de eficácia da Constituição Federal de 1988 nas relações de trabalho.

phenomenon, produces a paradox: the more rigid the defining elements, the fewer cases are recognized; the fewer recognized, the less effective the fundamental rights to liberty, equality, and fraternity become in labor relations. This article proposes a critical reinterpretation of the elements of moral harassment from a systemic perspective, examining how each classical element, subjects, conduct, intentionality, and harm, assumes new contours under contemporary forms of labor organization within neoliberal capitalism. Grounded in historical-dialectical materialism, the research combines critical bibliographic review of labor and psychosocial doctrine, analysis of TST jurisprudence, and normative-constitutional analysis of the 1988 Federal Constitution and ILO Convention No. 190. This reinterpretation is then articulated with the constitutional triad of liberty, equality, and fraternity, demonstrating that the individualistic treatment of the phenomenon hollows out the fundamental right to freedom, fragments substantive equality, and dissolves fraternity as a collective bond. The central argument is that the systemic reinterpretation of the elements of moral harassment is not merely a doctrinal option, but a precondition for the effectiveness of the 1988 Federal Constitution in labor relations.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Systemic moral harassment, Fundamental rights, Liberty, Equality, Fraternity

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações de trabalho tem sido tratado, predominantemente, como fenômeno interpessoal: um agressor identificável que dirige condutas abusivas e reiteradas contra uma vítima determinada, com o propósito de humilhá-la, excluí-la ou degradar sua dignidade. Essa perspectiva foi consolidada tanto pela doutrina trabalhista brasileira, a partir das obras de Hirigoyen (2005), Alkimin (2010), Lima Filho (2009) e Ávila (2009), quanto pela jurisprudência do TST, que na ausência de lei federal específica sobre assédio moral passou a construir os elementos caracterizadores do fenômeno por via interpretativa, cristalizando uma leitura bipolar centrada em sujeitos identificáveis, reiteração de condutas, intencionalidade do agente e dano psíquico individualizado. Trata-se de uma leitura tecnicamente precisa para determinadas manifestações do fenômeno, mas insuficiente para capturar sua dimensão mais disseminada e mais lesiva: aquela que não decorre de um agressor isolado, mas de estruturas organizacionais que normalizam a violência como estratégia de gestão.

No capitalismo contemporâneo, especialmente em sua fase neoliberal, a precarização das relações laborais, a captura da subjetividade dos trabalhadores e a intensificação da pressão por metas e resultados criam o terreno sobre o qual o assédio moral se consolida não como exceção, mas como padrão. Nesse contexto, a questão que se impõe não é apenas identificar quem assedia quem, mas compreender como determinadas formas de organização do trabalho produzem sistematicamente sofrimento, adoecimento e violação da dignidade, sem que haja um agressor claramente individualizável ou uma conduta juridicamente tipificada.

Essa insuficiência conceitual produz consequências jurídicas graves. A Constituição Federal de 1988 assegurou um conjunto de direitos fundamentais nas relações de trabalho, entre os quais a liberdade de manifestação e autodeterminação, a igualdade material entre trabalhadores e a fraternidade como fundamento das relações coletivas. No entanto, quando o assédio moral é tratado exclusivamente como conflito interpessoal, esses direitos fundamentais perdem eficácia: a liberdade é esvaziada pelo silêncio forçado, a igualdade é traída pela discriminação estrutural invisibilizada e a fraternidade é corroída pela competição individualizada que fragmenta os coletivos de trabalho (SOARES, 2025).

A lacuna identificada nesta pesquisa reside exatamente nesse ponto: a doutrina e a jurisprudência trabalhista, ao manterem-se nos elementos clássicos sem os recontextualizar estruturalmente, perpetuam uma leitura que não garante os direitos fundamentais que se propõem a proteger. O presente artigo propõe uma releitura crítica dos elementos caracterizadores do assédio moral, deslocando seu eixo interpretativo do plano interpessoal para

o plano sistêmico, e articulando essa releitura com a tríade constitucional liberdade, igualdade e fraternidade.

A pergunta que orienta este artigo é: de que forma a releitura sistêmica dos elementos caracterizadores do assédio moral é condição para a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho no Brasil contemporâneo?

O objetivo geral é demonstrar que os elementos clássicos do assédio moral, quando reinterpretados à luz da perspectiva sistêmica, revelam dimensões que a leitura individualizada oculta, e que essa ocultação compromete diretamente a eficácia constitucional dos direitos fundamentais de liberdade, igualdade e fraternidade. De forma mais específica, busca-se examinar os limites da perspectiva individual nos elementos do assédio moral; propor a releitura sistêmica de cada um desses elementos; e articular essa releitura com os direitos fundamentais comprometidos pela leitura reducionista.

Alicerçada no materialismo histórico-dialético como referencial teórico-metodológico, a pesquisa combina revisão bibliográfica crítica da doutrina trabalhista e psicossocial sobre assédio moral, análise da jurisprudência do TST e análise normativo-constitucional da CF/88 e da Convenção n. 190 da OIT.

A adoção desse referencial justifica-se pela natureza do objeto: compreender o assédio moral sistêmico exige uma abordagem que parta das condições materiais concretas das relações de trabalho, que identifique as contradições entre a proteção formal prometida pelo direito e a reprodução estrutural da violência, e que recuse explicações que reduzam o fenômeno a desvios individuais de conduta desvinculados da lógica de produção e acumulação capitalista.

O trabalho estrutura-se em quatro seções, além desta introdução: o cenário do trabalho neoliberal como contexto de produção do assédio moral sistêmico; a releitura dos elementos do assédio moral da perspectiva individual à sistêmica; a tríade constitucional sob tensão; e as considerações finais.

A relevância do estudo é imediata: sem a releitura sistêmica dos elementos, todos os atores que interpretam e aplicam o direito do trabalho, doutrinadores, magistrados, advogados, auditores fiscais, procuradores do trabalho e sindicatos, reproduzem, involuntariamente, a lógica que o direito deveria combater.

## **2 O TRABALHO NEOLIBERAL NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: CONTEXTO DE PRODUÇÃO DO ASSÉDIO MORAL SISTÊMICO**

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.

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).

O assédio moral sistêmico não emerge do nada. Ele é produto de condições materiais específicas, que precisam ser compreendidas antes de qualquer análise dos seus elementos caracterizadores. A precarização do trabalho no Brasil contemporâneo, intensificada pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/17), criou o ambiente estrutural no qual determinadas práticas de gestão se normalizam como ferramentas de produtividade, mesmo quando produzem sofrimento e adoecimento sistemáticos.

A racionalidade neoliberal, compreendida por Dardot e Laval (2016) não apenas como política econômica, mas como modo de governar e de subjetivar, reorganiza as relações de trabalho em torno da generalização da concorrência como norma universal de conduta. O trabalhador 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. Nesse processo, o sofrimento psíquico é individualizado, silenciado e patologizado: o trabalhador adoecido é tratado como frágil ou inadequado, nunca como vítima de um modelo de gestão que sistematicamente o produz.

Giovanni Alves (2024) demonstra que a superexploração do trabalho no Brasil opera em múltiplos níveis: constitutiva, operativa, derivativa e destrutiva. Em sua forma destrutiva, ela se expressa pela aniquilação subjetiva e emocional dos trabalhadores precarizados, corroendo as condições objetivas e subjetivas do trabalho vivo. É nesse nível que o assédio moral sistêmico encontra seu terreno: não como desvio ocasional, mas como ferramenta funcional de uma engrenagem que exige desempenho contínuo e adaptação compulsória até o esgotamento.

A forma toyotista de organização, com sua gestão por metas e o que Alves (2008) denomina estilo de vida just-in-time humano, impõe aos trabalhadores um cotidiano de desgaste, esgotamento e risco. Ela opera pela substituição do inspetor externo por um inspetor interno: o trabalhador internaliza metas, pressões e vigilância como se fossem desejos próprios. Nesse modelo, o assédio moral não precisa de um rosto: ele está distribuído na arquitetura organizacional, nos algoritmos de controle de desempenho, na gamificação da produtividade e na cultura do silêncio que criminaliza a fraqueza.

A Reforma Trabalhista de 2017 aprofundou esse processo ao institucionalizar modalidades contratuais que deslocam a proteção coletiva para a responsabilização individual: o contrato intermitente, a terceirização irrestrita e a pejotização das relações de trabalho. Esses dispositivos fragmentam os coletivos laborais, enfraquecem a representação sindical e ampliam a vulnerabilidade dos trabalhadores, tornando o medo da demissão o principal regulador das relações no interior das organizações. É nesse contexto que as condutas de assédio moral se naturalizam, pois quando a sobrevivência econômica depende da sujeição permanente, a violência deixa de ser percebida como tal.

Compreender esse cenário é indispensável para a releitura dos elementos caracterizadores do assédio moral que se propõe na próxima seção. Sem esse pano de fundo material, a análise jurídica dos elementos permanece abstrata e desconectada da realidade que deveria enfrentar.

### **3 A RELEITURA DOS ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL: DA PERSPECTIVA INDIVIDUAL À SISTÊMICA**

O assédio moral no trabalho tem sido tradicionalmente caracterizado a partir de uma ótica individualizada. A doutrina jurídica e a jurisprudência destacam que o fenômeno é composto por elementos essenciais: sujeitos identificáveis (assediador e assediado), conduta abusiva e reiterada, intencionalidade do agente agressor, relação direta com o ambiente laboral e hierárquico, e impacto sobre a dignidade e integridade do trabalhador. O presente estudo propõe a ampliação crítica desses elementos, deslocando seu eixo interpretativo da mera relação interpessoal para uma compreensão estrutural e sistêmica.

#### **3.1 Dos Sujeitos Identificáveis à Difusão Organizacional**

Na perspectiva individual, o assédio moral exige sujeitos claramente identificáveis: um assediador, seja superior hierárquico, colega ou subordinado, e uma vítima determinada. Essa identificação é condição necessária para a responsabilização civil e para o reconhecimento

jurídico do fenômeno. No entanto, quando o assédio emerge de estruturas organizacionais, essa identificação torna-se impossível ou insuficiente.

Na perspectiva sistêmica, os sujeitos do assédio moral se expandem e se difundem. O assediador pode ser a própria organização, representada por suas políticas de metas inatingíveis, sistemas de avaliação individualizada que estimulam a delação entre colegas, práticas de gestão pelo medo e arquiteturas algorítmicas de controle de desempenho. A vítima, por sua vez, deixa de ser necessariamente um indivíduo isolado e passa a ser compreendida como o coletivo de trabalhadores submetido a esse ambiente.

Heloani e Barreto (2018) demonstram que a avaliação individualizada, ao estimular a competição e romper os laços de cooperação entre colegas, produz um ambiente em que todos os trabalhadores são simultaneamente potenciais vítimas e potenciais instrumentos do assédio organizacional. O isolamento institucionalizado e a naturalização do sofrimento psíquico completam esse quadro, criando as condições para que a violência se reproduza sem agressor identificável, pois ela está embutida na própria lógica de funcionamento da organização.

Essa ampliação do sujeito do assédio moral tem consequências jurídicas diretas: ela permite fundamentar a responsabilidade objetiva das organizações por ambientes organizacionais adoecedores, superando a perspectiva individualizante que exige a prova de um agressor específico e substituindo-a por uma análise das condições estruturais de gestão que produzem o dano (SOARES, 2025).

### **3.2 Das Condutas Reiteradas à Naturalização da Violência Organizacional**

A perspectiva individual exige que as condutas abusivas sejam reiteradas e direcionadas contra uma pessoa específica. Essa exigência de reiteração, embora compreensível do ponto de vista probatório, exclui do conceito jurídico de assédio moral um conjunto amplo de práticas que, embora não dirigidas individualmente, produzem efeitos igualmente devastadores sobre a saúde e a dignidade dos trabalhadores.

Na perspectiva sistêmica, as condutas abusivas não se limitam às agressões interpessoais diretas. Elas emergem de práticas organizacionais normalizadas, embutidas nas estratégias de gestão, no discurso meritocrático e na lógica de maximização da produtividade. Como sublinha Hirigoyen (2005), as condutas variam conforme o meio sociocultural e o setor profissional, sendo mais ostensivas em atividades operacionais e mais sofisticadas em ambientes hierárquicos superiores.

Heinz Leymann, citado por Ferreira (2010), classifica as condutas abusivas em cinco categorias principais: impossibilitar a comunicação adequada com a vítima; isolá-la

socialmente; atacar sua reputação profissional e pessoal; degradar deliberadamente suas condições de trabalho; e impactar diretamente sua saúde com agressões psicológicas ou físicas. Na perspectiva sistêmica, essas categorias ganham nova densidade: elas podem ser praticadas por estruturas organizacionais, e não apenas por indivíduos.

As diferentes formas de administrar o trabalho, como a gestão por injúria, o *management by stress*, o *standby* ou o *management by fear*, ainda que não preencham tecnicamente todos os requisitos do assédio laboral, como a intencionalidade de excluir ou prejudicar, enquadram-se como assédio moral sistêmico. Segundo Heloani e Barreto (2018), essas práticas criam o terreno propício para o surgimento de atos de violência no ambiente de trabalho, normalizando o sofrimento como parte da dinâmica laboral. A caracterização das condutas abusivas que configuram o assédio moral sistêmico exige, portanto, o reconhecimento de que determinadas práticas organizacionais, sejam elas ações diretas ou omissões institucionais, integram um modelo de gestão funcional à lógica de exploração do trabalho (SOARES, 2025).

### **3.3 Da Intencionalidade Subjetiva à Intencionalidade Funcional**

A intencionalidade é, talvez, o elemento mais controverso na caracterização do assédio moral. A doutrina clássica enfatiza que a repetição de condutas abusivas com o propósito deliberado de excluir ou prejudicar o trabalhador é requisito para a sua configuração. Essa exigência de dolo específico, embora compreensível do ponto de vista da responsabilização civil subjetiva, produz uma barreira probatória que, na prática, inviabiliza o reconhecimento de grande parte dos casos de assédio moral organizacional.

A perspectiva sistêmica propõe a substituição da intencionalidade subjetiva pela intencionalidade funcional. Como demonstra Giovanni Alves (2015), o assédio moral possui um traço de intencionalidade sistêmica, articulado com a própria lógica organizacional e social da exploração da força de trabalho. Nas palavras do autor, a degradação da personalidade humana torna-se um meio para a satisfação de personas do capital que visam, com isso, não apenas satisfazer idiosincrasias de chefias perversas, mas cumprir objetivos de gestão do negócio. A intenção, nesse contexto, não precisa ser do indivíduo: ela está inscrita na racionalidade da organização.

Com o avanço dos estudos psicossociais e a adoção da Convenção 190 da OIT, amplia-se essa compreensão, reconhecendo que a violência laboral pode se manifestar de maneira pontual, mas suficientemente grave para causar dano relevante à dignidade do trabalhador, ainda que sem reiteração ou dolo explícito. Heloani e Barreto (2018) acrescentam que a

violência ou tortura psicológica, o assédio moral, se afirma sem a necessidade da frequência ou mesmo da intencionalidade para caracterizá-lo como tal, podendo advir de um só ato à medida que esse ato cause sofrimento e danos àquele que o sofre.

Essa reconfiguração da intencionalidade tem implicações profundas para o direito do trabalho: ela permite fundamentar a responsabilidade das organizações com base nos resultados produzidos pelas suas políticas de gestão, independentemente da demonstração de dolo específico de um agente determinado, deslocando o ônus probatório da subjetividade do agressor para a objetividade das condições organizacionais de trabalho (SOARES, 2025).

### **3.4 Do Dano Individual ao Dano Coletivo e os Limites do Conceito**

Na perspectiva individual, o dano do assédio moral é necessariamente subjetivo e personalizado: sofrimento psíquico, dano à honra, constrangimento moral. Essa concepção, embora adequada para determinadas manifestações do fenômeno, é insuficiente para capturar os efeitos coletivos e estruturais do assédio moral sistêmico, que se manifesta na deterioração do clima organizacional, no adoecimento coletivo dos trabalhadores e na erosão dos vínculos de solidariedade que sustentam a ação coletiva.

A perspectiva sistêmica amplia o conceito de dano para abarcar suas dimensões coletivas: o dano ao meio ambiente de trabalho, o dano à saúde coletiva dos trabalhadores e o dano à coletividade representada pelos vínculos de solidariedade que o assédio corrói. Essa ampliação encontra fundamento constitucional nos arts. 196 e 225 da CF/88, que reconhecem a saúde e o meio ambiente como direitos coletivos, e na tutela do meio ambiente do trabalho prevista no art. 200, VIII, da CF/88 (SOARES, 2025).

É importante, contudo, estabelecer os limites do conceito para evitar sua banalização. Nem todo risco psicossocial equivale a uma prática assediante. A literatura sobre saúde mental do trabalhador reconhece diversas manifestações de sofrimento ligadas à organização do trabalho que não pressupõem necessariamente uma dinâmica estruturada de violência simbólica contra o trabalhador.

O que diferencia o risco psicossocial do assédio moral sistêmico não é apenas a natureza do risco, mas sua função estrutural 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 (SOARES, 2025). Essa distinção é fundamental para uma análise precisa e responsável das dinâmicas que afetam a saúde mental no ambiente de trabalho.

## **4 A TRIÁDE CONSTITUCIONAL SOB TENSÃO: ASSÉDIO MORAL SISTÊMICO E DIREITOS FUNDAMENTAIS NA CF/88**

A Constituição Federal de 1988 inaugura uma ordem constitucional fundada na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e nos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), estabelecendo um vínculo normativo entre a proteção do trabalhador e os direitos fundamentais mais basilares da ordem democrática. Nesse contexto, a tríade iluminista liberdade, igualdade e fraternidade, reinterpretada à luz dos direitos sociais, emerge como o fundamento constitucional a partir do qual o assédio moral sistêmico deve ser compreendido e combatido. Essa tríade não é apenas metáfora filosófica, mas categoria jurídica tensionada pela realidade concreta das relações de trabalho no capitalismo neoliberal (SOARES, 2025).

### **4.1 A Liberdade Esvaziada: Assédio Moral e a Violência Organizacional**

A conexão entre liberdade, dignidade e trabalho é o ponto de partida para compreender de que forma o assédio moral sistêmico viola o direito fundamental consagrado nos arts. 5º e 8º da CF/88. Ser livre significa ter autonomia, ter a possibilidade de se autodeterminar segundo suas próprias escolhas; nesse sentido, a dignidade pode ser compreendida como o próprio limite do exercício do direito de autonomia.

O trabalho é um dos meios pelos quais o indivíduo adquire autonomia para gerir sua vida, não apenas no plano financeiro, mas também para gerir projetos de vida e promover a satisfação de suas necessidades. Na CF/88, o trabalho é fundamento do Estado Democrático de Direito, direito fundamental social e base da ordem econômica. Logo, aquele que tem sua autonomia e autoestima degradadas no trabalho perde a liberdade e, por consequência, a dignidade (SOARES, 2012; ALKIMIN, 2010; MAUER, 2009).

Na relação de trabalho subordinada, a liberdade do trabalhador é estruturalmente limitada pelo poder diretivo do empregador, mas não pode ser completamente aniquilada sem que haja violação constitucional. O poder diretivo compreende o poder de organizar, controlar e disciplinar o trabalho de acordo com os fins do empreendimento; quando realizado fora de suas finalidades ou de forma excessiva, configura abuso de poder (MARTINS, 2008). Martinez (2011) acrescenta que a subordinação, no plano jurídico, limita a autonomia de vontade do trabalhador sem extingui-la.

É exatamente nesse espaço residual de liberdade que o trabalhador ainda conserva dentro da relação de trabalho subordinada que o assédio moral sistêmico atua: não pelo exercício declarado do poder diretivo, mas pela criação de condições organizacionais que

capturam a subjetividade do trabalhador e o fazem internalizar como escolha própria aquilo que é, na realidade, coerção estrutural.

Giovanni Alves (2015; 2016) formula o paradoxo central que a perspectiva individual não consegue enxergar: apenas trabalhadores que se creem livres são capazes de ser assediados moralmente, pois acreditam ser donos de si quando não o são efetivamente. O assédio moral organizacional é violência simbólica que desmonta a pessoa humana que trabalha como subjetividade complexa, corroendo o núcleo moral da genericidade humana por meio de valores-fetiches. O sujeito é intimado a consentir com sua própria degradação, e a suposta liberdade de escolha, permanecer ou não no emprego, revela-se profundamente condicionada pelo medo da exclusão e pela ameaça permanente de substituição. A liberdade do trabalhador torna-se, assim, mero discurso: aparência que serve para legitimar, na prática, a servidão voluntária e o consentimento com a própria degradação.

A leitura individualizada do assédio moral não consegue capturar esse esvaziamento sistêmico da liberdade, pois exige a identificação de um ato concreto praticado por um agente determinado. A perspectiva sistêmica, ao contrário, permite reconhecer a violação constitucional da liberdade quando as condições organizacionais de trabalho, como um todo, destroem a possibilidade de o trabalhador exercer sua autodeterminação sem medo de punição ou exclusão.

No plano coletivo, esse esvaziamento vai além da liberdade individual: o assédio moral sistêmico normaliza o sofrimento, fragiliza os laços de solidariedade e dificulta a construção de resistências coletivas, negando ao trabalhador não apenas a liberdade subjetiva de autodeterminar-se, mas a liberdade política de organizar-se e resistir. Enquanto a Constituição garante formalmente a liberdade de associação e de greve, a cultura organizacional do assédio corrói as condições materiais que tornam esses direitos exercíveis.

## **4.2 A Igualdade em Disputa: Discriminação Estrutural e Assédio Moral**

O princípio da igualdade, previsto no art. 5º, caput, da CF/88 e densificado pelo art. 7º, XXX a XXXII, não se esgota na proibição formal da discriminação: exige igualdade material nas condições concretas de trabalho. A OIT privilegia o tema igualdade no trabalho, e a Convenção 111, ratificada pelo Brasil em 26/11/1965, representa decisão da Conferência Geral da OIT sobre proposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, reafirmando a Declaração Universal dos Direitos Humanos no que tange ao respeito à dignidade do ser humano sem distinção de raça, credo ou sexo, de modo a garantir a liberdade, a segurança econômica e a igualdade de oportunidades (BARRETO, 2009).

Segundo Sarlet (2010), a igualdade constitucionalmente garantida constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana, razão pela qual fica absolutamente vedado que seres humanos sejam submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário.

O assédio moral sistêmico compromete esse direito fundamental de forma especialmente insidiosa, pois não opera de forma uniforme: ele é atravessado por marcadores sociais como gênero, raça, classe, deficiência e idade, que ampliam a vulnerabilidade de determinados grupos. Hirigoyen (2005) demonstra que há uma clara diferença na distribuição das vítimas: 70% são mulheres contra 30% de homens, e as mulheres são assediadas com maior frequência e de forma distinta.

Os dados do relatório da OIT (2007) confirmam: as mulheres são vítimas potenciais da discriminação no trabalho, assim como estrangeiros, trabalhadores com deficiência, negros, idosos e homossexuais, grupos que apresentam maior grau de vulnerabilidade e menor capacidade de resistência e denúncia. Lima Filho (2009) acrescenta que um dos elementos que denotam o processo de assédio moral é a recusa em aceitar a diferença do outro, originada de preconceito que leva à discriminação em razão de características visíveis como origem, etnia, sexo ou orientação sexual.

O assédio moral, portanto, não é neutro: ele reproduz e aprofunda as desigualdades estruturais da sociedade brasileira, e sua leitura casuística e individualizada impede que se perceba o padrão discriminatório que conecta os casos.

Essa dimensão estrutural da desigualdade se estende ao plano processual. A vítima de assédio moral tende a se encontrar em condições processuais marcadamente desiguais: fragilidade emocional, ausência de rede de apoio, dificuldade de produzir provas sobre uma violência que se manifesta de forma difusa, insidiosa e normalizada, frequentemente sem testemunhas ou com receio generalizado de romper o silêncio institucional. A empresa, ao contrário, dispõe de aparato jurídico-organizacional robusto: setores de compliance, equipes médicas internas e domínio sobre potenciais testemunhas. A chamada aptidão para a prova recai, de fato, sobre o empregador.

Segundo as recomendações da OIT (2007), a proteção contra a discriminação é reforçada por meio do instituto da inversão do ônus da prova, fazendo com que este recaia sobre a pessoa ou empresa acusada de discriminação. A perspectiva sistêmica fundamenta juridicamente essa inversão: quando o assédio é produto de estruturas organizacionais e não de atos individualizados, é a organização que detém os meios de prova e deve responder pela demonstração de que seu modelo de gestão respeita os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A leitura individualizada do assédio moral, ao tratar cada episódio como caso isolado, impede que se perceba o padrão discriminatório estrutural que os conecta e inviabiliza a tutela coletiva que os casos demandam. A perspectiva sistêmica permite identificar essa discriminação estrutural, fundamentando demandas coletivas, ações civis públicas e tutelas inibitórias que transcendam a reparação individual e alcancem a transformação das condições organizacionais que produzem o dano. Sem esse reconhecimento, a igualdade constitucionalmente prometida permanece formal: proclamada nos textos, negada na prática cotidiana das relações de trabalho.

#### **4.3 A Fraternidade Tensionada: Solidariedade Coletiva e Assédio Moral Sistêmico**

No interior da matriz dos direitos fundamentais, a fraternidade compõe ao lado da liberdade e da igualdade o tripé axiológico estruturante da ordem democrática. Enquanto liberdade e igualdade foram amplamente positivadas e desenvolvidas nas esferas pública e privada, a fraternidade ainda enfrenta resistências e um notório esvaziamento interpretativo, permanecendo frequentemente reduzida a valor simbólico ou retórico. Essa assimetria é particularmente visível nas relações laborais, marcadas por desigualdades estruturais, competição e hierarquização.

Na perspectiva aqui adotada, a fraternidade não é apenas um valor moral, mas uma categoria jurídica que fundamenta a proteção dos vínculos de solidariedade coletiva que permitem aos trabalhadores resistir, denunciar e transformar as condições de trabalho. Ela se expressa constitucionalmente nos direitos de associação sindical (art. 8º, CF/88), de greve (art. 9º, CF/88) e nas normas de proteção do meio ambiente coletivo do trabalho (arts. 196, 200, VIII, e 225, CF/88).

Como destacam Sarlet (2010) e Gomes (2008), os direitos fundamentais à liberdade, à igualdade e à fraternidade devem assegurar aos trabalhadores não apenas a proteção contra o arbítrio estatal, mas, sobretudo, contra os poderes econômicos que estruturam a vida produtiva. A fraternidade, neste campo, exige reciprocidade e responsabilidade, projetando a dignidade humana para além da esfera individual. O assédio moral sistêmico opera precisamente sobre esses vínculos.

A avaliação individualizada que estimula a competição entre colegas, o isolamento institucionalizado dos trabalhadores que ousam denunciar, a fragmentação dos coletivos de trabalho pela terceirização e pela pejetização, e a naturalização do sofrimento como condição individual e não como problema coletivo, tudo isso erode a fraternidade como base das relações laborais. Como demonstram Heloani e Barreto (2018), a imposição de metas abusivas, a

manipulação emocional e a hostilidade relacional instauram um clima organizacional tóxico que destrutura a convivência, converte a cooperação em competição e instala a indiferença diante do sofrimento do outro.

É nesse cenário que a fraternidade precisa ser compreendida não como utopia harmônica, mas como princípio político de solidariedade ativa e de defesa da dignidade coletiva. Sua ressignificação crítica exige o reconhecimento de que o sofrimento laboral não é um desvio, mas consequência de um modelo de gestão baseado na intensificação da exploração, na fragmentação dos vínculos e na corrosão das formas de pertencimento. A perspectiva sistêmica do assédio moral permite, por isso, fundamentar juridicamente a proteção da fraternidade como bem coletivo: a ação civil pública para a tutela do meio ambiente de trabalho, o dano moral coletivo como categoria autônoma de reparação e a responsabilização institucional das organizações que sistematicamente destroem os vínculos de solidariedade que a Constituição protege.

Incorporar a fraternidade como valor jurídico operativo é reafirmar a necessidade de um horizonte no qual o trabalho volte a ser espaço de reconhecimento, pertencimento e justiça social. Sem essa perspectiva, o direito trabalhista permanece refém da lógica individualizante que reproduz, no campo jurídico, a mesma racionalidade que sustenta o fenômeno que deveria combater.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo buscou demonstrar, a partir de três eixos articulados, que os elementos clássicos do assédio moral, quando mantidos na perspectiva individual sem recontextualização estrutural, produzem uma barreira jurídica que impede o reconhecimento da forma mais disseminada e mais lesiva do fenômeno; que a releitura sistêmica desses elementos revela dimensões que a perspectiva individual oculta; e que essa ocultação compromete diretamente a eficácia dos direitos fundamentais de liberdade, igualdade e fraternidade nas relações de trabalho.

A pesquisa traçou três objetivos específicos: examinaram-se os limites da perspectiva individual; propôs-se a releitura sistêmica de cada elemento; e articulou-se essa releitura com a tríade constitucional.

O cenário do capitalismo neoliberal no Brasil contemporâneo, marcado pela superexploração do trabalho, pela captura da subjetividade dos trabalhadores e pela intensificação da gestão pelo medo, cria as condições estruturais nas quais o assédio moral se consolida como engrenagem funcional das organizações, e não como desvio ocasional de

conduta. Nesse contexto, exigir sujeitos identificáveis, condutas reiteradas, intencionalidade subjetiva e dano personalizado como requisitos cumulativos para o reconhecimento do assédio moral é, na prática, tornar o direito incapaz de enfrentar a violência que mais afeta os trabalhadores brasileiros.

A pergunta que orientou esta pesquisa pode agora ser respondida diretamente: a releitura sistêmica dos elementos do assédio moral é condição para a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho porque, sem ela, a liberdade permanece esvaziada pelo silêncio forçado e pela servidão voluntária, a igualdade permanece fragmentada pela discriminação estrutural invisibilizada e a fraternidade permanece corroída pela competição individualizada que a racionalidade neoliberal impõe.

A Constituição Federal de 1988, ao fundar a ordem jurídica na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, exige que o direito do trabalho seja capaz de enxergar e de responder à violência estrutural, e não apenas aos seus episódios individualizados.

Dentre as contribuições, a pesquisa buscou oferecer três análises. A primeira é a sistematização da releitura crítica dos quatro elementos clássicos do assédio moral, sujeitos, condutas, intencionalidade e dano, demonstrando como cada um assume novos contornos quando analisado à luz da perspectiva sistêmica e do contexto neoliberal.

A segunda é a articulação entre essa releitura e a tríade constitucional liberdade, igualdade e fraternidade, demonstrando que a ineficácia jurídica na proteção contra o assédio moral não é problema técnico, mas problema estrutural de método interpretativo. A terceira é a proposição de uma distinção operacional entre risco psicossocial como gênero e assédio moral sistêmico como espécie: nem todo ambiente organizacional adoecedor configura assédio moral, mas quando o sofrimento passa a compor o próprio modo de funcionamento da organização, normalizando a violência e inviabilizando resistências, o risco psicossocial assume essa forma específica.

Essa distinção não é apenas conceitual: ela define o fundamento da responsabilização objetiva da organização, delimita o campo da tutela coletiva e orienta a aplicação da inversão do ônus da prova, impedindo tanto a banalização do conceito quanto sua redução a episódios pontuais.

A superação do paradoxo identificado neste artigo exige que todos os atores que interpretam e aplicam o direito do trabalho incorporem a perspectiva sistêmica como instrumento ordinário de análise, e não como exceção reservada aos casos mais graves. Exige, igualmente, que a doutrina e a jurisprudência trabalhistas avancem para além das categorias individualizantes que reduzem o assédio moral a conflito interpessoal e desenvolvam uma teoria

adequada à realidade brasileira, onde a violência organizacional é estrutural e a dignidade do trabalhador depende, em última análise, da capacidade do direito de enxergá-la como tal.

## REFERÊNCIAS

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

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.

\_\_\_\_\_. **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-pestes-negra-do-seculo-xxi/>. Acesso em: 26 set. 2020.

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

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

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988.

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

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

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2010.

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.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

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.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **Assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAUER, Béatrice. **Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

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.

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\\_CO\\_DE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C190). Acesso em: 10 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios**. Conferência Internacional do Trabalho, Bureau Internacional do Trabalho de Genebra/Suíça, 2007. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade\\_07.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf). Acesso em: 20 nov. 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SOARES, Andrea Antico. **Assédio moral no trabalho à luz da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de

Marília, Marília, 2012. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/835>. Acesso em: 04 maio 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.