

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DAS CONCEPÇÕES DE HANNAH ARENDT SOBRE VIOLÊNCIA E A BANALIDADE DO MAL, COM PERSPECTIVAS SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: AN ANALYSIS IN
LIGHT OF HANNAH ARENDT'S CONCEPTIONS ON VIOLENCE
AND THE BANALITY OF EVIL, WITH PERSPECTIVES ON THE
IMPLEMENTATION OF ILO CONVENTION 190

Débora Jemima Maciel¹

Kaio Caldas²

RESUMO: O assédio moral é o fenômeno que vem despertando um interesse crescente ao longo das últimas décadas. A partir disso, este estudo examina o assédio moral no ambiente de trabalho a partir das concepções filosóficas de Hannah Arendt sobre violência e a banalidade do mal, além de avaliar a implementação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no país. A análise articula teoria e prática, considerando a legislação brasileira, os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e os desafios culturais e institucionais na implementação da referida Convenção. A partir do método qualitativo, com base em revisão bibliográfica e análise documental, conclui-se que a banalização das práticas abusivas no ambiente laboral exige respostas jurídicas eficazes e reformulações institucionais profundas.

Palavras-chave: Assédio Moral; Hannah Arendt; Direito do Trabalho; Convenção 190 OIT.

ABSTRACT: Bullying is a phenomenon that has aroused increasing interest over the last few decades. This study examines workplace harassment based on Hannah Arendt's philosophical conceptions of violence, and the banality of evil, and assesses the implementation of Convention 190 of the International Labor Organization (ILO) in Brazil. The analysis combines theory and practice, considering Brazilian legislation, the fundamental principles of labor law, and the cultural and institutional challenges in implementing the Convention. Using a qualitative method, based on a literature review and documentary analysis, it is concluded that the trivialization of abusive practices in the workplace requires effective legal responses and profound institutional reforms.

Keywords: Moral Harassment; Hannah Arendt; Labor Law; Convention 190 OIT.

1 Acadêmica do 10º semestre do curso de Direito da Universidade de Brasília (UnB) /DF. Pós-graduação em Gestão de Pessoas – Faculdade IESGO/GO. Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/4350666805789306>. E-mail para contato: debora.jemima1512@gmail.com.

2 Acadêmico do 11º semestre do curso de Direito da Universidade de Brasília (UnB) /DF. Pós-Graduação em Urgência e Emergência em Enfermagem – Uniamérica/DF. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0430560862049922>. E-mail para contato: kaioc.dir@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um desafio multifacetado da sociedade contemporânea. Trata-se de uma forma de violência que impacta negativamente a integridade psíquica, a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores³. As consequências dessa forma de violência transcendem o ambiente profissional, repercutindo negativamente em diversas esferas da vida do indivíduo, pois o comportamento abusivo despendido pelo assediador - que pode se manifestar por meio de humilhações, intimidações e práticas discriminatórias-, resulta em um ambiente de trabalho hostil, com reflexos diretos na saúde do trabalhador.⁴ Portanto, consiste em um problema que exige uma abordagem sistêmica e multidisciplinar para ser efetivamente combatido.

Para a compreensão dessa questão, pretende-se considerar tanto perspectivas filosóficas quanto diretrizes legais. No que concerne aos aspectos filosóficos, Hannah Arendt oferece insights valiosos, especialmente em suas análises sobre violência e a “banalidade do mal”⁵. Em outro giro, a Convenção 190 da OIT⁶ que estabelece um quadro internacional para combater a violência e o assédio no ambiente de trabalho, sua implementação no Brasil tem o condão de dar robustez ao sistema jurídico brasileiro na busca pela erradicação de práticas deletérias que violam os direitos mais elementares do indivíduo.

Atualmente, no Brasil, o direito do trabalho é regulamentado por leis e princípios que visam proteger os trabalhadores e assegurar um ambiente de trabalho digno, contudo, práticas assediosas ainda são recorrentes nas relações de trabalho.

A partir dessa compreensão e da constatação de que o assédio moral não apenas consiste em uma violação dos direitos trabalhistas, mas também um atentado à dignidade humana, as reflexões de Arendt sobre violência e a “banalidade do mal” podem ser particularmente úteis para entender como comportamentos abusivos podem se normalizar em contextos organizacionais, tornando-se parte da cultura institucional sem que os agentes envolvidos percebam a gravidade de suas ações e as implicações decorrentes de sua conduta.

Nessa toada, a conjunção da análise filosófica de Arendt com as diretrizes legais, tem por finalidade fornecer uma visão abrangente para enfrentar o assédio moral no ambiente de trabalho. Isso se deve ao fato de que as acepções filosóficas ajudam a entender as raízes éticas e as implicações desse problema, enquanto as diretrizes legais fornecem os mecanismos necessários para prevenção e combate ao assédio.

Portanto, a partir de uma abordagem filosófica e jurídica, o presente estudo propõe uma análise do assédio moral, valendo-se da concepção de banalidade do mal de Han-

3 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed., São Paulo: LTR, 2018, p.1456.

4 *Ibidem*, p. 1448.

5 ARENDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém: Um relato sobre a banalidade do mal**. 8ª reimpressão. Tradução de José Rubens Siqueira. São Paulo/SP: Schwarcz, 2008.

6 Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1> Acesso em set. 2024.

nah Arendt, dos mecanismos jurídicos nacionais, bem como da Convenção 190 da OIT como paradigma normativo para o enfrentamento da violência laboral.

2. DIREITO DO TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL

2.1. ASSÉDIO MORAL

A partir de uma análise histórica, observa-se que o período pós-segunda Guerra Mundial propiciou um crescimento econômico disruptivo, marcado pela recuperação das economias devastadas pelo conflito e pela ascensão de grandes conglomerados empresariais. Esse panorama global de transformação provocou mudanças estruturais nas organizações e nas relações de trabalho, que passaram a se alinhar ao novo paradigma informacional. A modernização tecnológica e a necessidade de adaptação às novas exigências do mercado impulsionaram uma reconfiguração nas relações produtivas e na organização do trabalho, resultando no enfraquecimento do poder sindical e na degradação das condições laborais.⁷

As novas formas de gestão do trabalho, pautadas na flexibilidade e na competitividade, geraram um clima de precariedade, insegurança e pressão constante sobre os trabalhadores. A ausência de vínculos sociais duradouros e a ênfase na produtividade e eficiência aumentaram a vulnerabilidade dos trabalhadores⁸. O assédio moral, nesse contexto, surge como uma expressão extrema das pressões geradas pelo novo modelo de organização do trabalho. Assim, o ambiente de trabalho pós-fordista, moldado pelas exigências do capitalismo global, não apenas transformou as relações laborais, mas também intensificou os riscos de assédio moral, ao expor os trabalhadores a condições degradantes e a relações interpessoais permeadas por hostilidade e abuso de poder.

Nesse contexto, o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser identificado por diferentes nomenclaturas ao redor do mundo, como “*bossing, mobbing, bullying, harcèlement*, manipulação perversa, terrorismo psicológico, epsicoterrosimo,”⁹ comportamentos, que se caracterizam por ações repetitivas e sistemáticas de humilhação, intimidação e opressão causando profundos impactos na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores.

A psiquiatra Marie-France Hirigoyen destaca em sua obra “*Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*”, que o assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado como toda conduta abusiva que se manifeste por palavras, comentários, gestos ou escritos, direcionado a uma pessoa, que tenha o poder de injuriar a personalidade, a integridade física ou psíquica, colocar em perigo seu vínculo empregatício ou degradar o ambiente de trabalho. Argumenta, ainda, que o assédio moral tem como ponto de partida a luta pelo poder e o abuso desse poder, destacando que os procedimentos adotados pelas próprias

7 FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho** - Coleção Debates em Administração. Porto Alegre: +A Educação - Cengage Learning Brasil, 2012, p. 2. *E-book*. p. Capa. ISBN 9788522108640. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522108640/>. Acesso em: 01 set. 2024.

8 *Ibidem*, 2012, p. 5-7.

9 CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012, p. 913.

empresas e a inércia dos responsáveis pela gestão contribuem para a perpetuação dessas práticas abusivas¹⁰.

Nessa linha de inteligência, assevera-se que o assédio moral se caracteriza por uma conduta reiterada e intencional, praticada para desgastar o equilíbrio emocional da vítima por meio de atos, palavras, gestos ou silêncios que visam enfraquecer a autoestima ou causar outros tipos de desequilíbrio emocional grave.¹¹ Portanto, o assédio moral pode ocorrer de forma vertical, horizontal ou organizacional, este último decorrente do excesso do exercício do poder diretivo¹².

Nessa perspectiva, devido à complexidade da temática, as formas de caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho não se limitam à direção descendente, ou seja, partindo de um superior hierárquico. A forma de assédio mais difundida e estudada é o assédio moral interpessoal, que é focado no agressor. Dessa forma além da classificação vertical, horizontal ou organizacional, preconizada pela doutrina, pode haver o assédio moral combinado e o ascendente, praticado por um subalterno ou por um grupo de empregados com o objetivo de forçar a saída do chefe¹³.

A classificação doutrinária do assédio moral pode ser realizada da seguinte forma:

a) assédio moral vertical: ocorre quando a utilização do poder de chefia é direcionada para o abuso de direito dos poderes diretivo e disciplinar ou para se esquivar de obrigações trabalhistas. Sendo comum em situações em que há a intenção de forçar o empregado a demitir-se.

b) assédio moral horizontal: ocorre entre indivíduos de mesma posição hierárquica, podendo ser motivado pela inveja ao colaborador que se destaca, por discriminação étnica, religiosa, política, ou outra qualquer, sujeitando a vítima a episódios humilhação e exposições que possam comprometer sua carreira.

c) assédio moral organizacional (ou institucional): ocorre quando a política institucional da empresa gera um comportamento generalizado, não havendo uma pessoa física responsável pelo abuso, mas a própria pessoa jurídica. Para sua caracterização é necessário que seja comprovado: a ofensa ao direito fundamental à saúde no ambiente de trabalho; que os atos compõem a política institucional da empresa; o aspecto despersonalizado do assédio, com atos direcionados à coletividade, sem um alvo específico; e que o agressor é a pessoa jurídica.

d) assédio moral combinado: ocorre quando, tanto o chefe quanto os outros colaboradores de mesmo nível hierárquico da vítima, se unem com o objetivo de humilhar uma pessoa e excluí-la da empresa.

10 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 65.

11 DELGADO, 2018, p. 1.464.

12 *Ibidem*, 2018, p. 1.447.

13 NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**. 9ª edição. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 31 ago. 2024.

e) assédio moral ascendente: ocorre quando um subalterno ou um grupo de empregados se unem para sabotar um superior hierárquico para que este deixe o cargo.

Outro ponto a ser explorado do assédio moral no ambiente de trabalho são os elementos que compõem essa prática. O assédio moral tem como principal objetivo a exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho, por meio de práticas perversas que envolvem a conduta abusiva, reiteração dessas ações, atos atentatórios à dignidade psíquica do trabalhador, e a finalidade de afastá-lo. A exclusão é caracterizada como a essência do assédio moral no trabalho, sendo a motivação para que os ataques iniciem e se intensifiquem progressivamente, ao ponto de a lesão psicológica levar o trabalhador a desistir voluntariamente do emprego ou a solicitar uma aposentadoria precoce¹⁴.

2.2. PRINCÍPIOS LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

O sistema jurídico organiza-se a partir de um conjunto de regras e princípios. Esses princípios podem ser gerais, aplicáveis a todo o ordenamento e orientados à proteção da pessoa humana, ou específicos, próprios de cada ramo do direito, como ocorre no Direito do Trabalho, que possui características singulares voltadas à sua matéria. Assim, é fundamental que regras, princípios gerais e específicos estejam harmonizados, de modo a se complementarem e oferecerem bases seguras para a interpretação e aplicação do direito nas mais variadas situações jurídicas¹⁵.

A Constituição Federal de 1988, por meio do art. 1º, III, define como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana¹⁶. Apesar de ser um termo jurídico que não é passível de conceituação, pois a dignidade se trata de um valor espiritual e moral inerente ao indivíduo, manifestando-se na sua autodeterminação e resultando na pretensão de respeito por parte de outras pessoas, o princípio tem sido amplamente aplicado no campo jurídico, especialmente em situações que envolvem relações de poder assimétricas, como ocorre nas relações de trabalho.¹⁷

Nessa perspectiva, a dignidade da pessoa humana abrange um conjunto de direitos, incluindo paz, prosperidade, educação, moradia, igualdade de direitos e oportunidades, representa, portanto, a plenitude de todos os direitos fundamentais, essenciais para que o indivíduo receba um tratamento igualitário em sua convivência social. O Direito do Trabalho, nesse contexto, atua como um contrapeso, equilibrando as relações antagônicas decorrentes da relação de trabalho e estabelecendo regras que protegem o trabalhador, que é a parte mais vulnerável dessa relação¹⁸.

14 *Idem*, 2018.

15 LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho - 17ª Edição 2025. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025, p.68.

16 BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 31 ago. de 2024.

17 MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9786559776375. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559776375/>. Acesso em: 31 ago. 2024.

18 NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**. 9ª edição. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 31 ago. 2024.

Por sua vez, o Princípio da Proteção é a essência do Direito do Trabalho, considerando que o surgimento do Direito do Trabalho se deu pela necessidade de equilibrar as forças em um contrato entre partes com capacidades econômicas desiguais nas diversas formas de exploração da força de trabalho.¹⁹ Nesse cenário, o legislador não poderia sustentar a ficção de igualdade entre as partes - implícita no contrato de trabalho-, optando por compensar essa desigualdade através de uma proteção jurídica mais favorável ao empregado.

Dessa forma, a doutrina revela que o Princípio da Proteção busca atenuar as desigualdades entre empregador e trabalhador. Para isso, são adotados outros três princípios que orientam a interpretação das relações de trabalho: *in dubio pro operario*, a adoção da norma mais favorável e a condição mais benéfica²⁰.

Nessa conjuntura, percebe-se que tanto o princípio da dignidade da pessoa humana quanto o princípio da proteção do trabalhador não se esgotam em sua função meramente retórica, mas constituem instrumentos normativos efetivos de interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Ambos convergem para assegurar que a relação de trabalho seja pautada pela preservação da integridade física, psíquica e moral do empregado, impondo limites à liberdade contratual do empregador, a fim de que esta não se converta em abuso de poder.

É nesse contexto que se insere a importância da legislação brasileira acerca do tema, embora ainda que não exista, até o presente momento, uma lei federal específica que regule de forma sistemática o assédio moral, o ordenamento jurídico dispõe de dispositivos constitucionais, art. 5º, V e X; art. 7º, XXII e XXVIII, da CF/88, celetistas arts. 223-A a 223-G da CLT e da legislação infraconstitucional, como a Lei nº 9.029/95, que permitem enquadrar e punir práticas abusivas no ambiente de trabalho.

No que tange à jurisprudência trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reiteradamente reconhecido, conforme preceituado pela doutrina majoritária, que a prática de assédio moral se caracteriza pela reiteração de condutas hostis, sistemáticas e prolongadas no tempo, dirigidas contra o empregado com a finalidade de desestabilizar emocionalmente ou desqualificar sua imagem profissional. A exemplo, cita-se o AIRR - 0000510-76.2021.5.05.0013, em que a 6ª Turma do TST reconheceu o assédio moral diante de reiteradas humilhações sofridas pela empregada em seu ambiente de trabalho além do cumprimento de metas sob ameaça, inclusive na presença dos demais colegas de trabalho²¹.

Essa posição jurisprudencial, ao exigir a reiteração das condutas, está em dissonância com os preceitos delineados na Convenção 190 da OIT, que aponta para a possibilidade de um único ato, se suficientemente grave, comprometer de modo irreversível a

19 RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 158.

20 NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**. 9ª edição. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 31 ago. 2024.

21 TST, AIRR - 0000510-76.2021.5.05.0013.

dignidade do trabalhador, pois tais situações se revelam como principais causas de traumas e adoecimentos, com impactos negativos na trajetória profissional do indivíduo, afetando de maneira ainda mais significativa as mulheres²².

A Convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio moral no ambiente de trabalho são fatores determinantes para a degradação da saúde psicológica, física e sexual do trabalhador²³, afetando diretamente sua dignidade, bem como seu ambiente familiar e social, e se apresenta como um novo paradigma ao dispor que o assédio moral possa ser configurado sem a necessidade da reiteração das práticas lesivas, em contraponto ao entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante.

3. CONCEPÇÕES DE HANNAH ARENDT

3.1. HANNAH ARENDT - VIOLÊNCIA E A BANALIDADE DO MAL

Hannah Arendt oferece uma análise distintiva entre poder, autoridade, força e violência. O poder não é exercido por meio da violência ou coerção, pois o poder está ligado a números, ou seja, os homens são investidos em cargos por terem sido colocados ali pelo povo que detém o poder de destituí-los. A autoridade também não pode ser usada como sinônimo de poder porque pressupõem respeito e obediência ao indivíduo ou ao cargo. A força está ligada a eventos físicos ou sociais como a “força da natureza” ou a “força das circunstâncias”, não tendo ligação com a violência, pois a violência é um ato que pode ser praticado por uma única pessoa independente de ocupar cargo ou posições políticas não podendo ser associada ao poder, pois este emanava de um povo ou coletividade²⁴.

A partir dessa abordagem, assevera-se que a violência é essencialmente instrumental, pois precisa de justificativas externas para ser legitimada e, portanto, não possui valor intrínseco; seu valor reside na eficácia em alcançar determinados objetivos, ao contrário do poder, que é uma manifestação do coletivo e não depende de coerção física. Portanto, embora a violência seja frequentemente associada ao poder, não é a mesma coisa, pois a violência se destaca por sua capacidade de destruir o poder, suprimindo ou neutralizando a ação coletiva que sustenta o poder, uma vez que ela pode ser utilizada para subjugar o vigor individual ou para impor a vontade de um indivíduo ou grupo sobre outros, mas essa imposição é, por natureza, instável.²⁵

Nesse sentido, depreende-se que o abuso do exercício do poder é uma disfunção do próprio poder conceituado por Hannah Arendt. No que concerne a “banalidade do mal”, conceito apresentado no livro *“Eichmann em Jerusalém: Um Relato sobre a Banalidade do Mal”*, em que é analisado o julgamento de Adolf Eichmann, um dos principais res-

22 FILIPPE, Marina. 72% das mulheres sofreram assédio no trabalho. Disponível em: <https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/>. Acesso em 31 ago. 2024.

23 Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvotou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em 1º de set. 2024.

24 ARENDT, Hannah. **Sobre a violência**. 7ª edição. Tradução de André Duarte. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016, p. 61.

25 ARENDT, 2016 p. 63 -70.

ponsáveis pela logística do Holocausto nazista, observa-se que Eichmann parecia ser um homem comum, não um fanático ou um sociopata, e que ele cumpria suas funções burocráticas sem pensar nas consequências morais de suas ações²⁶.

A “banalidade do mal”, segundo Arendt, refere-se à noção de que o mal extremo pode ser perpetrado por pessoas comuns que simplesmente cumprem ordens ou seguem regras às cegas, ou seja, sem reflexão crítica acerca dos impactos de suas ações. Eichmann não cometeu seus crimes por ideologia radical ou malícia pessoal, mas em razão de uma espécie de conformismo e ausência de pensamento crítico que o conduziu a agir de forma rotineira e desumana²⁷.

Nessa perspectiva, a “banalidade do mal” é uma crítica à capacidade humana de ignorar as implicações éticas de suas ações quando inseridas em um sistema maior, permitindo a participação em atrocidades sem plena consciência do mal envolvido.

3.2. INTER-RELAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO MORAL E AS CONCEPÇÕES DE HANNAH ARENDT

O assédio moral é descrito como uma “epidemia invisível”²⁸, que se espalha silenciosamente, causando danos profundos tanto à sociedade quanto às suas vítimas diretas. Esse pensamento dialoga diretamente com a concepção de Arendt, que, ao analisar o julgamento de Adolf Eichmann, descreveu a banalidade do mal como a capacidade de pessoas comuns de cometerem atos perversos quando inseridos em contextos que normalizam tais condutas, muitas vezes sob a égide da autoridade e do cumprimento de ordens.

Contemporaneamente, observa-se a banalização e a normalização de práticas e comportamentos abusivos e desumanizantes que se incorporam ao cotidiano laboral com maior preponderância em ambientes onde a estrutura hierárquica é rígida e o poder é exercido de maneira autoritária²⁹. Nessa toada, o poder é desvirtuado e utilizado como instrumento de opressão, tornando-se uma ferramenta de dominação que se convola em violência, subvertendo a dignidade humana e violando a integridade moral e psíquica dos trabalhadores

Nesse sentido, as formas de assédio moral descritas pela doutrina - vertical, horizontal, organizacional, combinado e ascendente - evidenciam diferentes modos de exercício disfuncional do poder, refletindo como o ambiente de trabalho pode se tornar um espaço onde o mal, na forma de humilhações, desrespeito, preconceitos e exclusões, é banalizado.

26 ARENDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém**: Um relato sobre a banalidade do mal. 8ª reimpressão. Tradução de José Rubens Siqueira. São Paulo/SP: Schwarcz, 2008

27 *Idem*, 2008.

28 MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. **Assédio moral trabalhista**: ações coletivas e processo estrutural. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>. Acesso em: 4 de set. de 2024.

29 RIBEIRO, Vanessa Aparecida Belisario. **Enfrentamento do Assédio Moral no Trabalho**: Dimensões institucionais e aspecto subjetivo. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://core.ac.uk/download/pdf/228499881.pdf>. Acesso em 01 de set de 2024.

No contexto organizacional, a própria pessoa jurídica se torna o agente do mal, pois o abuso é institucionalizado e perpetuado pela cultura organizacional. Dessa forma, a banalidade do mal se materializa na normalização de práticas que violam os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob o pretexto de eficiência, produtividade ou conformidade com políticas empresariais.

No âmbito do trabalho, vislumbra-se o uso de diversas expressões e práticas abusivas e sistemáticas que objetivam discriminar, marginalizar e enfraquecer psicologicamente o trabalhador. A rivalidade feminina e o isolamento social são estratégias que afrontam a integridade moral e psíquica do trabalhador diante da exploração de suas vulnerabilidades pessoais com a finalidade de gerar conflito e exclusão. A sabotagem e o criticismo constante têm como finalidade minar a confiança e a competência do trabalhador, enquanto a humilhação pública e a desqualificação profissional buscam desvalorizá-lo perante os colegas. Atribuição de culpa e exigências abusivas pressionam o indivíduo ao limite, expondo-o a falhas e frustrações constantes. O silenciamento e o ostracismo, tendem a apagar a voz e a presença do trabalhador dentro da organização, contribuindo para um ambiente de trabalho hostil e opressivo, criando um cenário de insegurança concretizados muitas vezes com ameaças veladas, intimidação e pressão psicológica.

Esses elementos, combinados ou praticados isoladamente, compõem um quadro de violência que, muitas vezes, é trivializado e visto como algo inerente à própria cultura de uma organização ou sociedade. A banalização das práticas assediosas possui reflexos diretos no quantitativo de ações propostas perante a Justiça do Trabalho.

Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), entre os anos de 2020 e 2023, foram julgadas 338.814 ações sobre assédio moral³⁰.

Sobre este aspecto, revela-se uma preocupante dissonância entre os julgados do Tribunal Superior do Trabalho e os princípios estruturantes da ordem jurídica trabalhista, em especial os da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, pois, em que pese o referido Tribunal manifeste apoio à ratificação da Convenção 190 da OIT³¹, a maioria dos julgados que ocorrem no âmbito da jurisdição trabalhista, ainda contempla uma visão restritiva ao exigir, para a caracterização do assédio moral, a comprovação de práticas reiteradas e contínuas de violência psicológica no ambiente laboral, como se observa dos julgados Ag-RRAg - 292-79.2021.5.09.0872, da Segunda Turma³² do TST, RRAg - 1000144-70.2016.5.02.0371, da oitava Turma³³ e ARR - 11152-26.2017.5.18.0001

30 Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/>. Acesso em 02 de maio de 2025.

31 TST aprova moção de apoio a convenção da OIT sobre eliminação de violência e assédio no trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-aprova-mo%C3%A7%C3%A3o-de-apoio-a-conven%C3%A7%C3%A3o-da-oit-sobre-elimina%C3%A7%C3%A3o-de-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-traba>. Acesso ago. de 2025.

32 TST, Ag-RRAg - 292-79.2021.5.09.0872

33 TST RRAg - 1000144-70.2016.5.02.0371

da Segunda Turma³⁴, nos quais prevaleceu a premissa da reiteração como requisito para a caracterização do assédio moral.

A exigência de práticas repetitivas para a configuração de assédio moral no ambiente de trabalho tende a relativizar a gravidade do dano sofrido, funcionando como verdadeiro obstáculo ao acesso pleno à justiça e à concretização dos direitos fundamentais trabalhistas.

Além disso, destaca-se que, não raramente, as decisões que fixam o valor da indenização por assédio moral mostram-se ínfimas diante da gravidade dos danos que essa violência acarreta. Em diversos casos, os tribunais, e até mesmo o Tribunal Superior do Trabalho, acabam por reduzir os valores arbitrados em primeiro grau, agravando a sensação de desproteção à vítima, isso quando os reclamantes dispõem de condições para recorrer e obter o reexame da matéria nas instâncias superiores. Cita-se como exemplo os julgados RRAg-1000144-70.2016.5.02.0371, da Terceira Turma³⁵ do TST, no qual a indenização por assédio moral foi reduzida de R\$ 25.000,00 para R\$ 10.000,00, e RRAg-11174-96.2017.5.03.0132, da Oitava Turma³⁶ do TST, em que o valor inicialmente fixado em R\$ 10.000,00 foi minorado para R\$ 5.000,00.

Esse cenário gera uma preocupante sensação de impunidade e normalização dessas práticas abusivas, considerando que o agressor se sente encorajado a continuar acreditando que o pior que pode lhe acontecer é, talvez, em um futuro distante, ser condenado a pagar uma indenização irrisória, diante da preponderante qualificação do dano moral como de ofensa leve³⁷.

Nessa perspectiva, perpetua-se uma lógica de minimização da violência, que, ao invés de reafirmar o papel protetivo do Direito do Trabalho, contribui para a banalização do sofrimento humano no ambiente profissional, em clara tensão com o mandamento constitucional de que a ordem econômica e social deve ter por fim assegurar a todos uma existência digna (art. 1º, III, e art. 170, caput, da CF/88).

Cumprе esclarecer, em contraponto a interpretações que reduzem a violência à figura de um agressor sádico ou perverso, que Hannah Arendt não descreveu Eichmann como um sujeito motivado por pulsões destrutivas, mas como alguém incapaz de pensar criticamente sobre os efeitos de seus atos. Nas palavras da filósofa, “o problema com Eichmann era exatamente que muitos eram como ele, (...) nem pervertidos, nem sádicos, mas eram e ainda são terrível e assustadoramente normais”³⁸. Portanto, o cerne da noção de banalidade do mal, não está em patologizar o indivíduo, mas em evidenciar como a ausência de reflexão crítica e a obediência a estruturas institucionais normalizam práticas

34 TST ARR - 11152-26.2017.5.18.0001

35 TST, RRAg-1000144-70.2016.5.02.0371.

36 TST, RRAg-11174-96.2017.5.03.0132.

37 Decreto-Lei nº 5452/1943.

38 ARENDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém**: Um relato sobre a banalidade do mal. 8ª reimpressão. Tradução de José Rubens Siqueira. São Paulo/SP: Schwarcz, 2008, p. 166.

violentas, não necessariamente por sadismo, mas por assimilarem tais práticas como instrumentos legítimos de gestão ou disciplina.

Essa dinâmica ecoa a análise de Foucault que adverte contra a concepção meramente repressiva do poder, entendida como instância negativa que apenas diz “não”. Em suas palavras, “deve-se considerá-lo como uma rede produtiva que atravessa todo o corpo social muito mais do que uma instância negativa que tem por função reprimir”³⁹.

Relacionando com o contexto laboral, isso significa que as práticas abusivas se apresentam como efeitos de um regime de poder-saber que legitima tais condutas como instrumentos de gestão. Nesse ponto, a leitura foucaultiana complementa Arendt, pois esta mostra a banalização do mal em estruturas que anulam o pensamento crítico, aquele explica como tais estruturas se consolidam na materialidade das práticas institucionais e discursivas.

Nesse contexto, a intersecção entre Arendt e Foucault permite compreender que a banalidade do mal, no ambiente laboral, não se confunde com perversão individual, mas com um regime institucional que produz sujeitos incapazes de reconhecer a gravidade do que praticam, reproduzindo violências que se tornam rotineiras e, portanto, banais.

Assim, verifica-se que a banalidade do mal e o assédio moral se inter-relacionam na medida em que indivíduos, organizações e instituições podem participar de práticas abusivas sem realizar uma análise crítica de suas ações, muitas vezes as justificando como parte inerente de suas atribuições ou deveres. Nesse sentido, a normalização e banalização do assédio moral pode resultar na diluição da responsabilidade, onde nenhum agente ou instituição se considera responsável pelo sofrimento infligido e pelos danos que disso decorrem, replicando a lógica da banalidade do mal identificada por Arendt.

4. DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO SOB A PERSPECTIVA DE ARENDT

O Brasil é signatário da Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, Convenção 190 da OIT, adotada em Genebra durante a 108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 21 de junho de 2019⁴⁰, e encaminhada ao Congresso Nacional em 8 de março de 2023, por meio da Mensagem nº 86/2023, atualmente em tramitação prioritária⁴¹. No entanto, apesar do país ter assumido compromissos internacionais, a efetiva incorporação da Convenção ao ordenamento jurídico depende da ratificação formal pelo Congresso Nacional, seguida da sanção presidencial, publicação e eventual edição de normas regulamentares para garantir eficácia prática, nos termos dos

39 FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. Disponível em: https://www.nodo50.org/insurgentes/biblioteca/A_Microfisica_do_Poder-Michel_Foucault.pdf. Acesso em ago. de 2025.

40 Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>pt-pt>media>download>. Acesso em ago. de 2025.

41 MSC 86/2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227>. Acesso em 9 de set. 2024.

arts. 84, VIII, e 49, CF/88. Assim, até a conclusão desse processo, a Convenção não possui força normativa vinculante, impossibilitando que ela produza efeitos jurídicos no Brasil.

A Convenção 190 da OIT representa um marco internacional no reconhecimento e na proteção contra a violência e o assédio no ambiente laboral, propondo um paradigma inovador ao reconhecer que o assédio moral não precisa de condutas reiteradas para ser configurado, ao contrário do que a jurisprudência brasileira tradicionalmente exige.

Nesse sentido,

A Convenção nº 190/2019 inova em vários aspectos relacionados às práticas assediosas. Dentre as suas inovações, está um conceito alargado de assédio moral, de tal modo que preconiza a ocorrência de assédio mesmo que resultante de ocorrência única (art. 1-1a), o que colide com o entendimento doutrinário e jurisprudencial consagrado no Brasil.⁴²

Nesse sentido, a Convenção enfatiza que a violência e o assédio no trabalho constituem violações ou abusos de direitos humanos e que tais práticas comprometem a igualdade de oportunidades, a segurança econômica, a dignidade humana e a qualidade do serviço prestado, afetando tanto o setor público quanto o privado. Estabelece, ainda, que a violência e assédio são comportamentos ou práticas inaceitáveis, isolados ou reiterados, que causem ou possam causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo atos motivados por gênero⁴³.

Considerando que no ordenamento jurídico brasileiro, não existem normas positivas que disciplinem de forma expressa as práticas de assédio moral, evidencia-se a existência de lacuna normativa acerca da caracterização do fenômeno. Assim, a incorporação da Convenção nº 190 da OIT ao direito interno surge como mecanismo essencial para suprir tal deficiência normativa.

Todavia, o processo de internalização da Convenção enfrenta obstáculos de natureza política e institucional. De um lado, a pauta trabalhista no Brasil encontra-se submetida a um contexto de polarização política, em que iniciativas de fortalecimento da proteção social frequentemente são interpretadas como entraves ao crescimento econômico⁴⁴. De outro, a própria lógica de produção legislativa nacional tem conferido pouca prioridade a instrumentos internacionais de proteção do trabalhador, sobretudo em face das pressões empresariais que veem na Convenção 190 a possibilidade de incremento de passivos trabalhistas e de ampliação de responsabilidades civis e administrativas.

Esse ambiente de resistência institucional não é novo, a experiência brasileira demonstra que a incorporação de tratados de direitos humanos tem sido historicamente

42 Martinez; Carvalho Júnior, 2022, p. 9.

43 Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>pt-pt>media>download>. Acesso em ago. de 2025.

44 Maior, Jorge Luiz Souto. Direito do Trabalho e Desenvolvimento Econômico. Disponível em: https://www.jorgesouto-maior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/direito_do_trabalho_e_desenvolvimento_econ%C3%94mico.pdf. Acesso em ago. de 2025.

lenta e fragmentada⁴⁵, revelando um déficit de concretização normativa que fragiliza a proteção da dignidade do trabalhador.

Essa dificuldade de implementação pode ser lida como expressão da banalização do sofrimento dos trabalhadores, considerando que a omissão diante de práticas que perpetuam a violência estrutural revela não apenas falhas institucionais, mas também uma espécie de anestesia moral que naturaliza a exclusão e a precarização onde práticas tradicionais são mantidas sem a devida reflexão crítica sobre suas consequências.

Nesse sentido, ao condicionar o reconhecimento jurídico do assédio à reiteração de condutas abusivas, a jurisprudência brasileira cristaliza uma visão burocrática que ignora a gravidade da primeira agressão, reduzindo a dignidade humana a um requisito de comprovação formal. Essa lógica de repetição para a configuração do ilícito traduz exatamente o que Arendt denomina de “banalidade do mal” a transformação da violência em rotina, legitimada pelo formalismo jurídico e pelo distanciamento ético.

O desafio, portanto, não é apenas normativo, mas estrutural, visto que a implementação da Convenção 190 exige a revisão da própria cultura organizacional dos ambientes de trabalho, bem como do sistema judiciário, marcada por uma visão formalista que privilegia a prova da reiteração em detrimento da proteção integral do indivíduo.

Diante desse quadro, algumas medidas se impõem como soluções possíveis. Inicialmente, é necessária a ratificação urgente da Convenção 190 pelo Congresso Nacional, com posterior regulamentação que adapte os princípios internacionais à realidade brasileira. Essa regulamentação deve contemplar, expressamente, a possibilidade de configuração do assédio a partir de um único ato grave, rompendo com a exigência jurisprudencial de reiteração. Em seguida, faz-se essencial a criação de protocolos nacionais de prevenção e combate ao assédio, com destaque para programas de capacitação em empresas, órgãos públicos e sindicatos, de modo a inserir a pauta da dignidade do trabalhador no centro das práticas laborais.

Nesse contexto, acredita-se que as medidas propostas, em consonância com a Convenção 190, possibilitarão não apenas a superação da lacuna normativa, mas também a construção de uma nova cultura institucional que recoloca a dignidade humana e a proteção do trabalhador no centro do Direito do Trabalho brasileiro, em consonância com o projeto constitucional de justiça social.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado ao longo deste estudo, o assédio moral no ambiente de trabalho, configura-se como uma prática perversa que atenta contra a dignidade humana e os direitos fundamentais do trabalhador, impactando negativamente sua integridade moral, psíquica e física. A análise multifacetada, que abarca as perspectivas filosóficas de Hannah Arendt, bem como o arcabouço jurídico existente, incluindo a Convenção 190 da

45 Arruda, Mariana Bernardes da Costa. Por que há uma dificuldade dos governos em ratificar e incorporar Tratados Internacionais de Direitos Humanos? Revista de Ciências Sociais e Jurídicas, ISSN 2674-838X, v. 2, n.1, jan./jun. 2020.

OIT, revela a complexidade que envolvem o tema e a implementação de ações voltadas a coibi-lo.

Ao analisar o assédio moral à luz dos conceitos de Hannah Arendt, observou-se que a perpetuação das de práticas assédio moral no ambiente de trabalho envolve questões culturais e sociais que não dizem respeito apenas ao abuso de poder, mas à existência de falhas coletivas e institucionais em reconhecer e confrontar a desumanização e a violência psicológica que se tornam corriqueiras no cotidiano laboral. A banalidade do mal, nesse sentido, apresenta-se como um alerta aos riscos de se naturalizar o abuso e a opressão, fazendo com que o ambiente de trabalho se torne um espaço onde a dignidade humana é sistematicamente corroída pela lógica perversa do poder mal exercido por meio da violência

Outrossim, verificou-se que a exigência jurisprudencial de reiteração da conduta para a caracterização do assédio moral indica que as práticas enraizadas nas estruturas organizacionais reverberam nas decisões judiciais, as quais tratam os abusos como meras rotinas de trabalho. Essa prática enfraquece os princípios da proteção e da dignidade, uma vez que uma única conduta assediadora pode provocar danos irreparáveis, tornando a tutela tardia insuficiente e abrindo margens para impunidades. Ademais, essa exigência evidencia a ausência de reflexão sobre a banalidade do mal, conforme analisada por Hannah Arendt, demonstrando como a naturalização do abuso e da opressão no ambiente de trabalho pode corroer sistematicamente a dignidade humana.

Nesse sentido, a Convenção 190 da OIT surge como instrumento essencial para atualizar o direito interno, ao reconhecer que a violência e o assédio no trabalho podem se concretizar mesmo sem reiteração das condutas. Sua aplicação exige que os Estados-membros implementem medidas legislativas e administrativas eficazes, tanto preventivas quanto corretivas, fortalecendo a proteção do trabalhador.

Ademais, a integração entre os referenciais filosóficos, como os de Hannah Arendt, e o direito proporciona fundamentos sólidos para a formulação de políticas e práticas efetivas de prevenção. Assim a integração entre filosofia e direito fornece subsídios para políticas eficazes de prevenção, reafirmando que a proteção da dignidade do trabalhador deve ser prioridade no ordenamento jurídico brasileiro, visando à construção de relações de trabalho sadias e harmônicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARENDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal**. 8. ed. São Paulo: Schwarcz, 2008.
- ARENDT, Hannah. **Sobre a violência**. 7. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: ago. 2024.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: ago. 2024.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Niterói: Impetus, 2012. E-book.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/>. Acesso em: 2 maio 2025.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.
- FILIPPE, Marina. **72% das mulheres sofreram assédio no trabalho**. Exame, 2024. Disponível em: <https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/>. Acesso em: 31 ago. 2024.
- FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Disponível em: https://www.nodo50.org/insurgentes/biblioteca/A_Microfisica_do_Poder_Michel_Foucault.pdf. Acesso em: ago. 2025.
- FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: +A Educação; Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. ISBN 9788522108640. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522108640/>. Acesso em: 1 set. 2024.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. ISBN 9788553625963. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/>. Acesso em: 24 ago. 2025.
- MARTINEZ, Luciano; JÚNIOR, Pedro Lino de C. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>. Acesso em: 1 set. 2024.
- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9786559776375. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559776375/>. Acesso em: 31 ago. 2024.
- MSC 86/2023**. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227>. Acesso em: set. 2024.
- NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 31 ago. 2024.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre violência e assédio**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: ago. 2024.
- RATIFICAÇÃO da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações**. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvotou/cuidado/ratifica>

cao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1. Acesso em: set. 2024.

RIBEIRO, Vanessa Aparecida Belisario. **Enfrentamento do assédio moral no trabalho**: dimensões institucionais e aspecto subjetivo. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/228499881.pdf>. Acesso em: set. 2024.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **AIRR - 0000510-76.2021.5.05.0013**. Rel. Augusto Cesar Leite de Carvalho. 6ª Turma. Julgado em 12 ago. 2025, publicado em 15 ago. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **RRAg - 1000144-70.2016.5.02.0371**. Rel. José Roberto Freire Pimenta. 3ª Turma. Julgado em 11 jun. 2025, publicado em 13 ago. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **RRAg - 11174-96.2017.5.03.0132**. Rel. Dora Maria da Costa. 8ª Turma. Julgado em 14 ago. 2025, publicado em 21 ago. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Ag-RRAg - 292-79.2021.5.09.0872**. Rel. Liana Chaib. 2ª Turma. Julgado em 25 jun. 2025, publicado em 4 jul. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **ARR - 11152-26.2017.5.18.0001**. Rel. Delaide Alves Miranda Arantes. 2ª Turma. Julgado em 25 jun. 2025, publicado em 4 jul. 2025.