



VIOLENCIA NO  
TRABALHO  
ASSÉDIO MORAL E  
SEXUAL  
DISCRIMINAÇÃO  
E DIVERSIDADE

IVANI CONTINI  
BRAMANTE



♦**NORMATIVIDADE INTERNACIONAL - VIOLÊNCIA. ASSEDIO. DISCRIMINAÇÃO**

♦**CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA. (DECRETO N. 10.932, DE 10/01/2022)**

♦**CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (DECRETO N. 6949/2009), LEI 13.146/2015 (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO)**

♦**CONVENÇÃO OIT/190 E RECOMENDAÇÃO 206 – VIOLENCIA. ASSEDIO. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**♦NORMATIVIDADE NACIONAL VIOLÊNCIA. ASSEDIO.  
DISCRIMINAÇÃO**

**♦DIREITOS DE PERSONALIDADE - CF/88 -ARTS. 5º, V, VI, VII, VIII, IX ,  
X CF/88 - ART. 11 A 21 CÓDIGO CIVIL**

**♦CF/88- ART. 5ºXXII – DA PROTEÇÃO CONTRA OS RISCOS  
INERENTES AO TRABALHO (ARTIGOS 1º, III, 5º, I E V, X, 7º, CAPUT,  
XXII E 196).**

**♦CF/88-ARTIGO 170 C/C ART 218/219 CF/1988 - VALORIZAÇÃO DO  
TRABALHO HUMANO E NA LIVRE INICIATIVA - EXISTÊNCIA DIGNA -  
JUSTIÇA SOCIAL, MEIO AMBIENTE (INCLUÍDO MEIO AMBIENTE  
DIGITAL)**

- ♦ **NORMATIVIDADE NACIONAL - VIOLÊNCIA. ASSEDIO. DISCRIMINAÇÃO**
- ♦ **LEI 13.185/2015 - PROGRAMA DE COMBATE À INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA (BULLYING)**
- ♦ **LEI 10.741/2003 - ESTATUTO DO IDOSO)**
- ♦ **LEI N. 9029/95 - LEI ANTIDISCRIMINAÇÃO**
- ♦ **LEI 14.192/2021 - ASSEDIO ELEITORAL**
- ♦ **ART. 147-A, CODIGO PENAL- CRIME DE PERSEGUIÇÃO - STALK E CYBER STALK**
- ♦ **ART.147-B, CODIGO PENAL- CRIME DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA -INCLUIDO CYBERBULLYING**
- ♦ **ART. 216 - A CÓDIGO PENAL - CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL**

- ♦ **LEI 14.457/2022 – LEI EMPREGA MAIS MULHERES E CRIA A CIPAA -COMISSÃO INTERNA PREVENÇÃO DE ACIDENTE E ASSEDIO**
- ♦ **LEI Nº 14.611/2023 - IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES - MESMA FUNÇÃO**
- ♦ **LEI 14.887/2024 ALTERA LEI MARIA DA PENHA - PRIORIDADE NA ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**
- ♦ **LEI 14.899/2024 - PLANO DE METAS PARA O ENFRENTAMENTO INTEGRADO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER**
- **LEI Nº 14.831/2024 - INSTITUI O CERTIFICADO EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL - COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO EM TODAS AS SUAS FORMAS**
- **LEI 15.125/25 -ALTERA LEI MARIA DA PENHA - INCLUIR ESSA POSSIBILIDADE COMO MEDIDA PROTETIVA USO DE TORNOZELEIRA**

## **ACIDENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

- **ACIDENTE DE TRABALHO**
- **LEI 8213/91 ( ARTS. 19/23)**
- **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**
- **CONVENÇÃO 155 OIT**
- **ART. 225 CF/88**
- **ARTS. 158 E SS CLT**
- **PORTARIA 3214/78 NR'S**
- **ARTS 186/187 E 927 CC.**
- **ARTS 5º, V E X E ART. 7º CF/1988**

- **RESPONSABILIDADE DA PREVIDENCIA SOCIAL – LEI 8213/91**
- **AUXILIO DOENÇA ACIDENTÁRIO**
- **APOSENTADORIA POR INVALIDEZ ACIDENTÁRIA**
- **AUXILIO ACIDENTE (PERÍODO NÃO CONTA MAIS PARA MANUTENÇÃO DA CONDIÇÃO DE SEGURADO/CARENCIA/CONTRIBUIÇÃO)**
- **REABILITAÇÃO PROFISSIONAL**
- **BENEFÍCIOS ACIDENTÁRIOS**
- **NÃO EXIGEM CARÊNCIA DE 12 CONTRIBUIÇÕES**
- **CÁLCULO É 100% DA MÉDIA**

- **RESPONSABILIDADE PREVIDENCIÁRIA DO EMPREGADOR**
- **PAGAR SEGURO OBRIGATÓRIO**
- **READAPTAÇÃO PROFISSIONAL**
- **ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA - ART. 118, LEI 8213/91**
- **INSERÇÃO DO DEFICIENTE - ART. 93, LEI 8213/91**
- **AÇÃO REGRESSIVA PREVIDENCIÁRIA ART. 120/121 LEI 8213/91- EXIGE CULPA E DOLO**

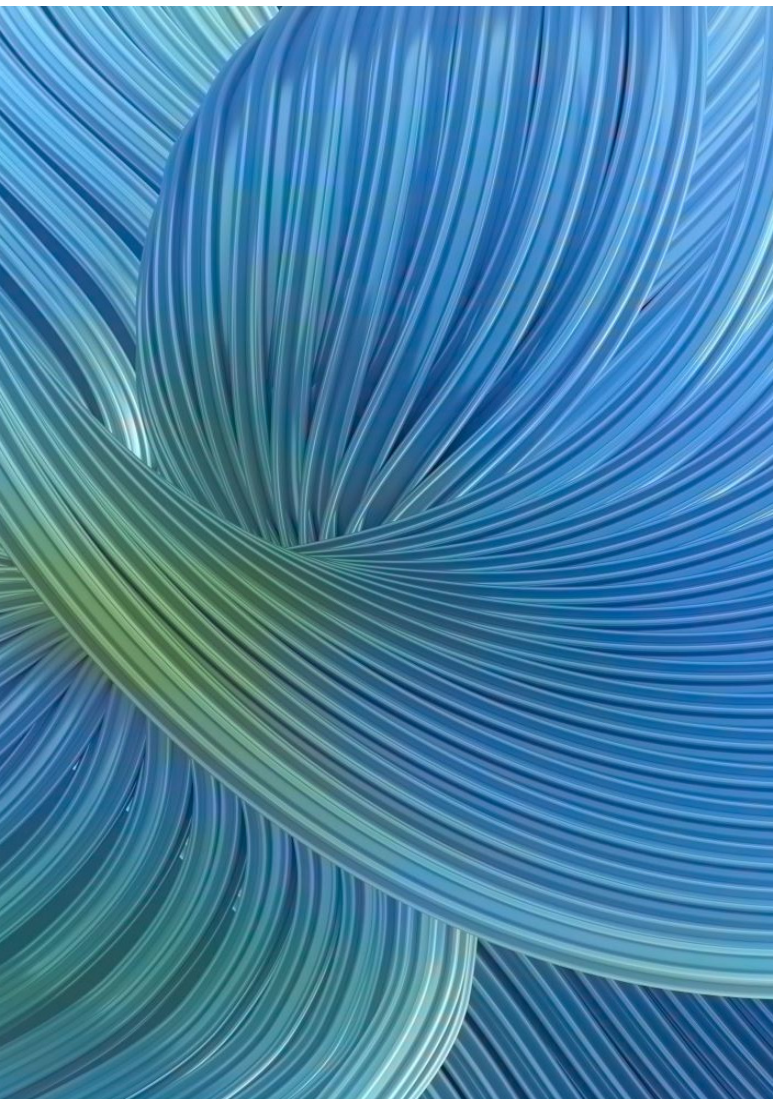


## **•RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DECORRENTES DO ACIDENTE**

- VEDAÇÃO DE DESPEDIDA – SUSPENSÃO CONTRATO TRABALHO**
- RECOLHIMENTO DO FGTS (art. 15, Lei 8036/90)**
- MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE (SUMULA 422/TST)**
- MANUTENÇÃO DA CESTA BÁSICA**
- MANUTENÇÃO DO AUXILIO CRECHE CONVENCIONAL**
- ESTABILIDADE PÓS ALTA MEDICA – ART. 118/LEI 8213/91**
- RETORNO AO POSTO DE TRABALHO NA MESMA FUNÇÃO E COM TODAS VANTAGENS**
- VEDAÇÃO DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL (ART. 461,CLT)**

- ♦ **RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**
- ♦ **ACIDENTE DE TRABALHO**

- ♦ **DANO MATERIAL**
- ♦ **DANO MORAL**
- ♦ **DANO EXISTENCIA**
- ♦ **JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR POR ASSÉDIO**
- ♦ **INDENIZAÇÃO DA LEI 9029/95 – POR ASSÉDIO**



**NOVAS DOENÇAS  
MENTAIS**

**CYBERBULLIYING**

**CYBERSTALKING**

**CYBERASSEDIO**

**CYBERDISCRMINAÇÃO  
POR ALGORITIMO**



**NOVO  
CONCEITO  
MEIO AMBIENTE  
NATURAL  
ARTIFICIAL  
CULTURAL  
DIGITAL**



## NOVOS RISCOS AMBIENTAIS

FISICOS (QUANTITATIVO)

QUIMICOS (QUANTITATIVO)

BIOLOGICOS (QUALITATIVO)

**PSICOSSOCIAS – RELACIONAIS  
E CULTURAIS**

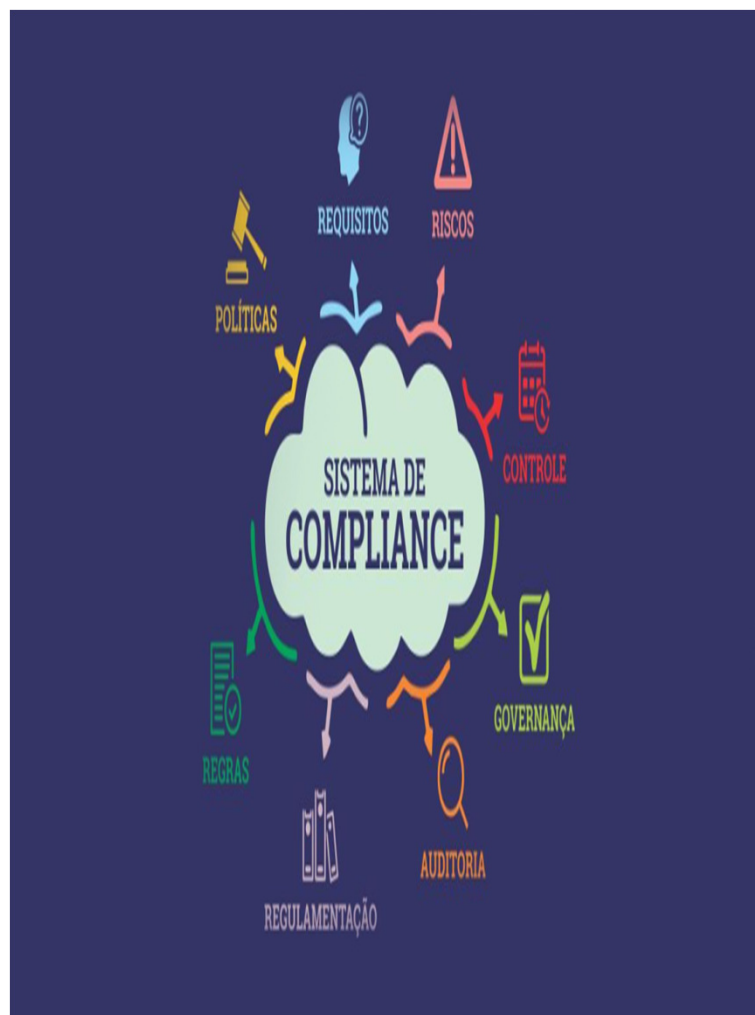
**(QUALITATIVO?????) QUAIS**

**EQUIPAMENTOS DE**

**PREVENÇÃO???? COMO**

**VERIFICAR CONCAUSAS????**

# COMPLIANCE PRIVACY



•**DOENÇAS MENTAIS > STRESSE> SÍNDROME DE BURNOUT E DE BUREAU -**

•**DECRETO 3048/1999 > LEI 8.213/1991 (ARTS.19/23) ANEXO II, TRAZ OS AGENTES PATOGÊNICOS, COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO, CAUSADORES DE DOENÇAS DO TRABALHO E RESPECTIVOS TRANSTORNOS MENTAIS E DO GRUPO V DO CID-10.**

•**I - Síndrome de Burnout: 12** estágios (ou sintomas) do esgotamento profissional: compulsão em demonstrar seu próprio valor; incapacidade de se desligar do trabalho; negação das próprias necessidades; fuga de conflitos; reinterpretação de valores pessoais; negação de problemas; distanciamento da vida social. **OMS (CID-11) EM VIGOR EM 1º/01/2022)**

•**II - Síndrome de Bureau:** chamado de tédio no trabalho: ter pouco trabalho >Esvaziar funções > funções inadequadas à qualificação; não reconhecimento/pertencimento, ser tirado da competição



<p><b>Decreto 3048/99</b> <b>Anexo II</b></p>	<p><b>TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO</b> <b>- (Grupo V da CID-10)</b></p>
<p><b>VIII - Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de “Stress” Pós-Traumático (F43.1)</b></p>	<p><b>1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho : reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6)</b> <b>2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)</b></p>
<p><b>X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui “Neurose Profissional”) (F48.8)</b></p>	<p><b>Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)</b></p>
<p><b>XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)</b></p>	<p><b>1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6)</b> <b>2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)</b></p>
<p><b>XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z77.0)</b></p>	<p><b>1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)</b> <b>2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)</b></p>



**AGENDA 2030/ONU**

**DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

**OMS – CID 11 – SINDROME BURBOUT**

**CONVENÇÃO 111 E 156 - IGUALDADE**

**CONVENÇÕES OIT 155 E 161 - AMBIENTAL**

**CONVENÇÃO OIT 190 – VIOLÊNCIA –  
ASSEDIO - DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE  
DE TRABALHO**

**LEI CIPAA 14.467/2022 – NR-1**

**CANAL DENÚNCIAS**

**COMPLIANCE -GOVERNANÇA**

**OMS –CID 11 – SINDROME BURNOUT**

**JANEIRO 2025 – (VIGOR)**



- **CONVENÇÃO OIT/190**
- **VIOLENCIA. ASSÉDIO MORAL.**  
**ASSEDIO SEXUAL. DISCRIMINAÇÃO**
- **RISCOS PISCOSSOCIAIS**
- **DOENÇAS DO TRABALHO**
- **COMPLYANCE**
- **GESTÃO DA SAÚDE PREVENÇÃO**
- **FISCALIZAÇÃO E COMBATE PELO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO**





- **NOVOS RISCOS AMBIENTAIS – FISICOS-  
QUIMICOS-BIOLOGICOS-PSICOSSOCIAIS**
- **NOVAS DOENÇAS – SAUDE MENTAL**
- **NOVO CONCEITO DE MEIO AMBIENTE  
(CULTURAL E DIGITAL)**
- **NOVAS RESPONSABILIDADES EMPRESARIAS  
COMPLIANCE PGR- PROGRAMA DE GESTÃO  
DE RISCOS**



- **NOVO CONCEITO DE ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO**

- **CONVENÇÃO 190 DA OIT / RECOMENDAÇÃO Nº 206**

- **NÃO EXIGE REITERAÇÃO DE CONDUTA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO COMO QUAISQUER COMPORTAMENTOS, PRÁTICAS OU AMEAÇAS QUE VISEM E RESULTEM EM DANOS FÍSICOS, PSICOLÓGICOS, SEXUAIS OU ECONÔMICOS**

- **Art. 1º C190/OIT - Artigo 1.: 1. Para os fins desta Convenção:**

- a) a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho se refere a uma gama de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, seja uma ocorrência isolada ou recorrente, que objetive, resulte em ou possa resultar em dano físico, psicológico, sexual ou econômico e inclui violência e assédio baseados em gênero.

- b) a expressão “violência e assédio em razão de gênero” designa a violência e o assédio dirigidos a pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetem de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui assédio sexual.

- **2. Sem prejuízo do disposto nos subparágrafos a) e b) do parágrafo 1 deste artigo, violência e assédio podem ser definidos em leis e regulamentos nacionais como um conceito único ou como conceitos separados.**



- **NOVO CONCEITO DE ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO**

- **CONVENÇÃO 190 DA OIT / RECOMENDAÇÃO Nº 206**

- **AMPLIA OS DESTINATÁRIOS DA NORMA**

- **ART. 2º C190/OIT - QUEM SÃO AS VÍTIMAS DE ASSÉDIO**

- **Empregados /Trabalhadores em outras modalidades contratuais**
- **Servidores Públicos**
- **Aprendizes, estagiários, voluntários**
- **Prestadores de serviços (proteção para além do período de vigência contratual)**
- **Pessoas procurando emprego e candidatos a uma vaga de trabalho**
- **Trabalhadores cujos contratos tenham sido encerrados**
- **Empregadores também serem vítimas de assédio, qual seja: “Indivíduos exercendo a autoridade, as funções ou as responsabilidades de um empregador”.**



**•NOVO CONCEITO DE ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHOCONVENÇÃO 190 DA OIT / RECOMENDAÇÃO Nº 206**

**•ASSÉDIO E AS FASES CONTRATUAIS DO TRABALHO**

**•C190/OIT - Aplicável a todas as categorias de trabalhadores, independentemente de seu status contratual, inclusive pessoas em formação, como aprendizes e estagiários, voluntários e pessoas que procuram emprego; bem como aqueles cujos contratos de trabalho terminaram.**

**DESEMPREGADOS/ AUTÔNOMOS**

**FASE PRÉ CONTRATUAL**

**FASE CONTRATUAL**

**FASE PÓS CONTRATUAL**



- **NOVO CONCEITO DE ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO**
- **CONVENÇÃO 190 DA OIT / RECOMENDAÇÃO Nº 206**
- **C190/OIT – ART. 3º - AMPLIAÇÃO DO CONCEITO DE LOCAL DE TRABALHO - VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO OCORREM DURANTE O TRABALHO/ NO TRAJETO/ DO RESULTADO DO TRABALHO/ NO AMBIENTE VIRTUAL**

- **a) no local de trabalho, incluindo espaços públicos e privados, quando esses são um local de trabalho;**
- **b) nos lugares onde o trabalhador recebe o pagamento, realiza intervalo ou refeição ou utiliza o banheiro ou vestiário;**
- **c) durante viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho;**
- **d) por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas realizadas por meio de tecnologias da informação e comunicação;**
- **e) em acomodações fornecidas pelo empregador;**
- **f) nos trajetos entre o domicílio e o local trabalho.**



- **NOVO CONCEITO DE ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO**

- **CONVENÇÃO 190 DA OIT / RECOMENDAÇÃO Nº 206**

- **C190/OIT – ART. 3º - AMPLIAÇÃO DO CONCEITO DE LOCAL DE TRABALHO - VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO OCORREM DURANTE O TRABALHO E TAMBÉM DECORREM DO RESULTADO DO TRABALHO:**

se aplica tanto no local de trabalho como em ambientes relacionados ou derivados.

- **espaços onde os empregados recebem sua remuneração**
- **onde fazem intervalo para refeição, em banheiros e vestiários;**
- **locais em viagens, capacitações, eventos sociais relacionados ao trabalho;**
- **locais de hospedagem disponibilizados pelo empregador;**
- **trajeto de ida e volta ao trabalho.**



**•ASSÉDIO VIRTUAL OU DIGITAL OU VIRTUAL ASSÉDIO ALGORITMO- CYBERBULLYING E CYBERSTALKING.**

**•PRÁTICADA EM AMBIENTE ON LINE, ONDE O “AGRESSOR” AGE APROVEITANDO-SE DO USO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO**

**•AMBITO GEOGRAFICO TERRITORIAL / NOVAS CARACTERÍSTICAS A TRANSNACIOALIDADE E TRANSTEMPORALIDADE.**



**•NOVO CONCEITO DE ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO - CONVENÇÃO 190 DA OIT / RECOMENDAÇÃO Nº 206 - ASSÉDIO VIRTUAL OU DIGITAL OU VIRTUAL ASSÉDIO ALGORITMO-CYBERBULLYING E CYBERSTALKING.**

- Ambiente virtual: teletrabalho e homeoffice/ prolongamento e projeção do ser humano**
- facetas de possíveis anominizações, com codinomes, perfis fake, e outras possibilidades oferecidas no mundo virtual.**
- whatssap, intagram, telegram, reuniões on line,/ discussões e ofensas trocadas em grupos de whatssap ou email/**



# **COMPLIANCE PRIVACY E SAUDE MENTAL**

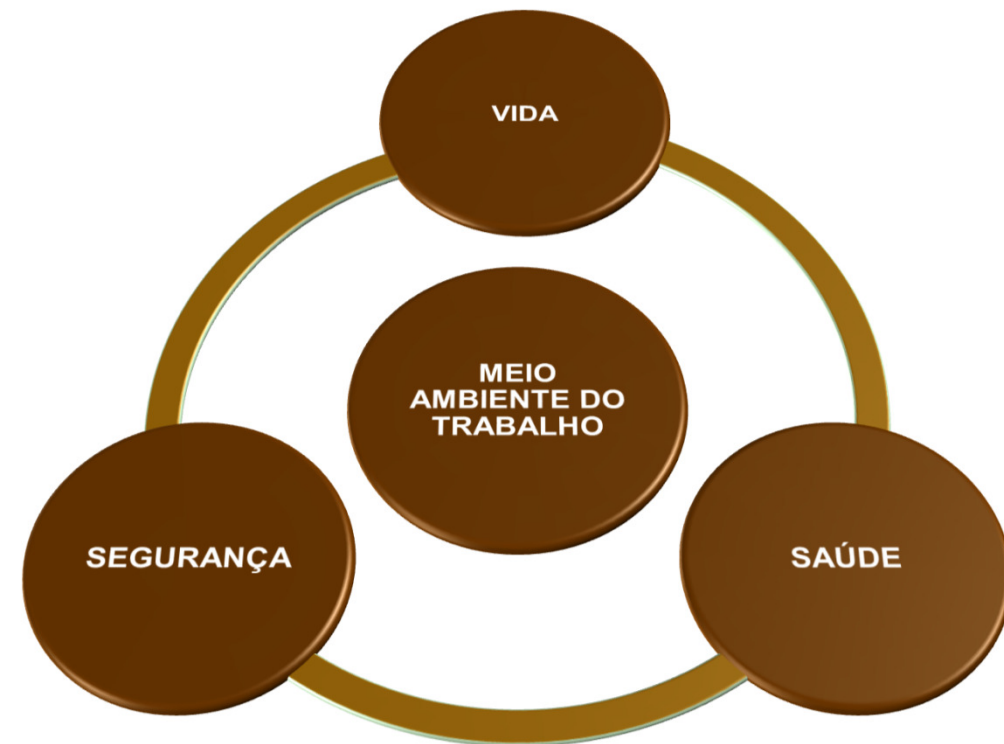
**LEI 14.457/2022  
RESPONSABILIDADE DA EMPRESA**

**NOVOS AGENTES AGRESSIVOS NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

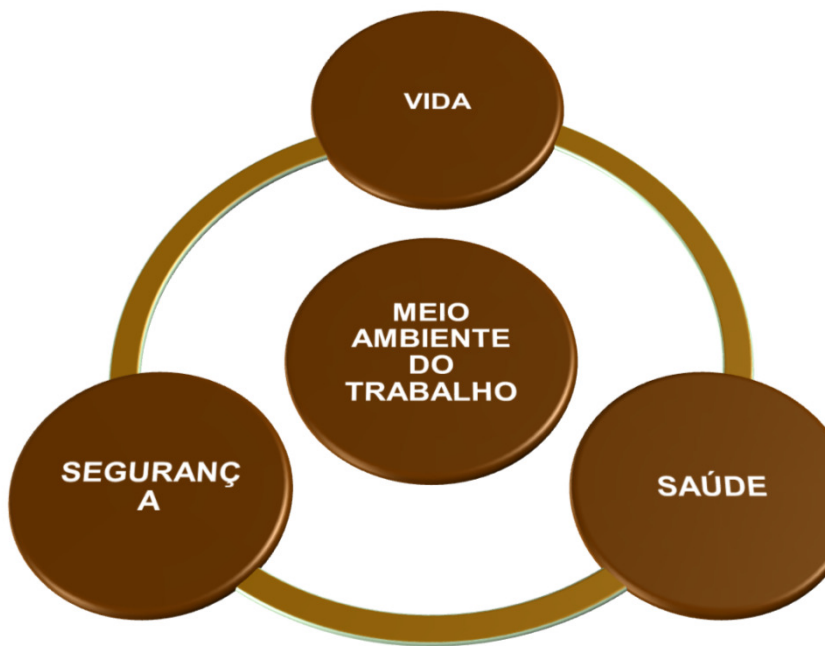
**AGENTE RELACIONAL  
PSICOSSOCIAL**

**CRIME DE PERSEGUIÇÃO/ASSÉDIO**

**DOENÇA DO TRABALHO**



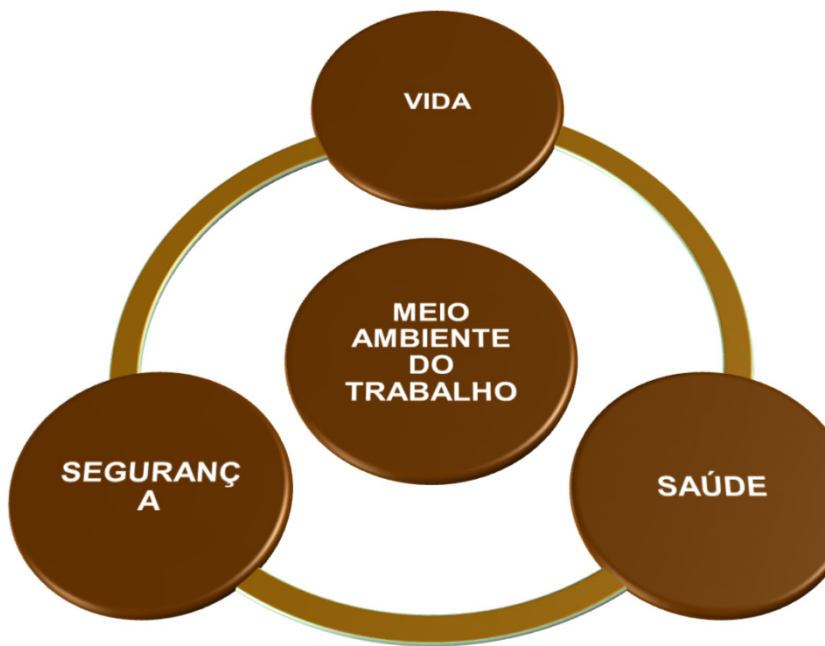
**COMPLIANCE  
PRIVACY E SAUDE  
MENTAL**



**Norma Regulamentadora 1 (NR-1)**  
**Objetivo: Garantir condições seguras e saudáveis aos trabalhadores prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.**

**Base para as demais NRs:**  
**Gerenciamento de Riscos gerais e psicossociais.**

**COMPLIANCE  
PRIVACY E SAÚDE  
MENTAL**

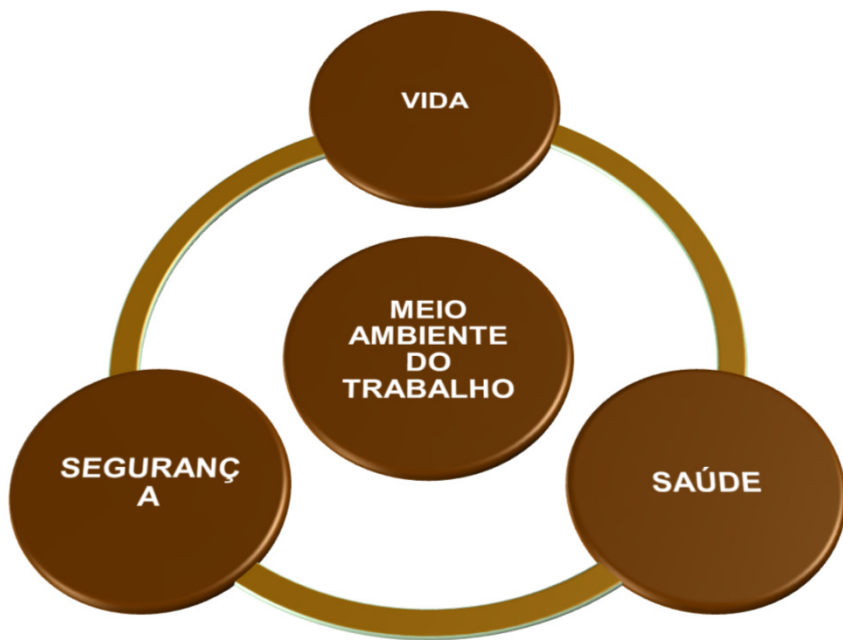


**Responsabilidade Compartilhada:  
entre empregadores e empregados  
para um ambiente seguro –  
treinamento e termo de  
compromisso**

**Atualização: foco na saúde mental  
Gestão de Riscos Psicossociais:**

**Programa de Gerenciamento de  
Riscos (PGR)  
Equipe multidisciplinar  
biopsicossocial**

# **COMPLIANCE PRIVACY E SAUDE MENTAL**



- Norma Regulamentadora 1 (NR-1)
- Saúde Mental: estresse no trabalho, assédio e carga de trabalho excessiva
- Conscientização da saúde mental
- Avaliação de Riscos Psicossociais:.
- Implementação de Medidas Preventivas: programas de apoio
- Treinamentos e melhoria das condições de trabalho.
- documentação do gerenciamento de riscos
- descrição dos processos
- identificação dos riscos
- avaliação dos perigos
- detalhamento das medidas preventivas.

# COMPLIANCE PRIVACY

## NR 1 – RELAÇÕES TRABALHISTAS E SAÚDE MENTAL

### NR-1 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

**VIGÊNCIA SERIA 26 DE MAIO DE 2025)**

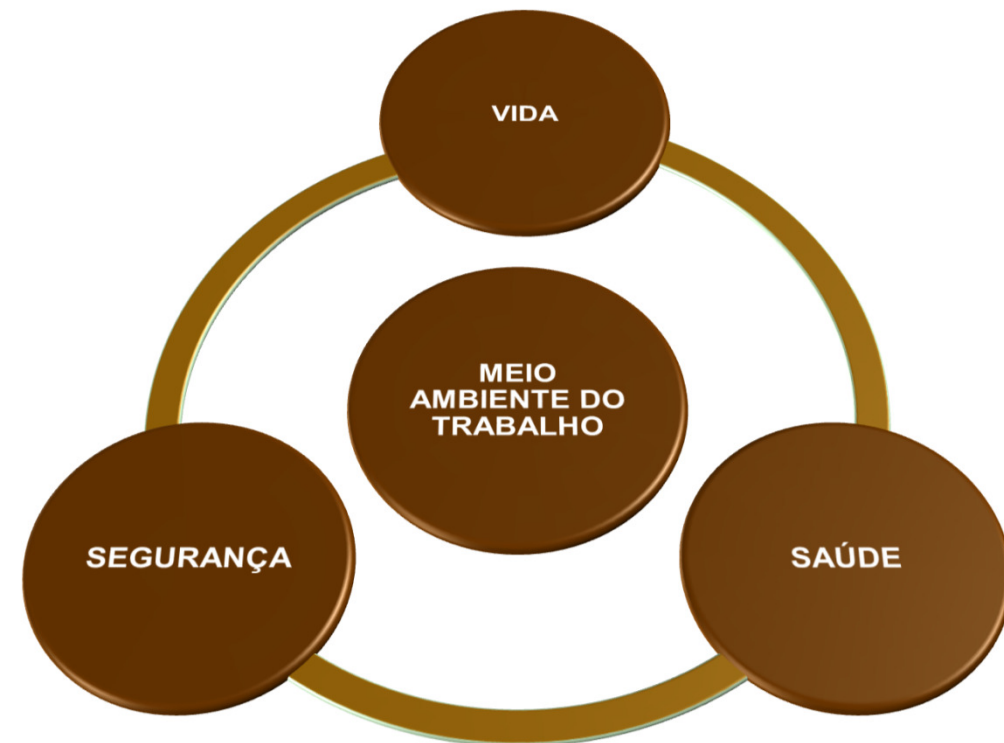
#### MODIFICAÇÃO

**PORTARIA MTE 344/ 2024.**

**PORTARIA MTE 1449/2024**

**PORTARIA 765/20025**

**ADIADA VIGÊNCIA PARA ANO 2026**

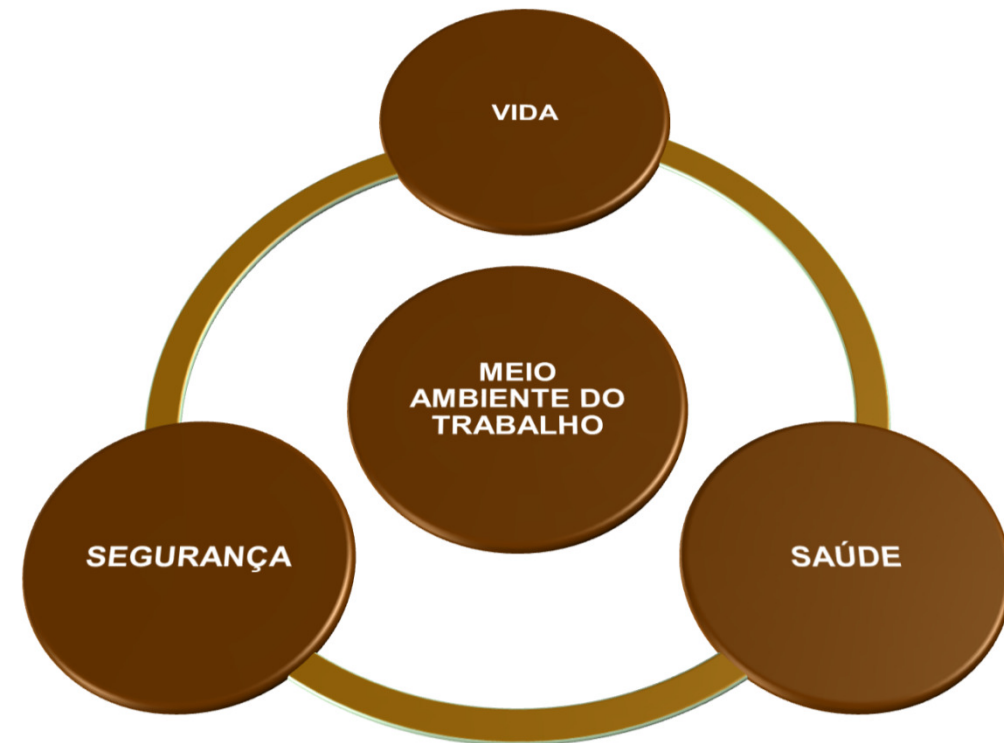


# COMPLIANCE PRIVACY

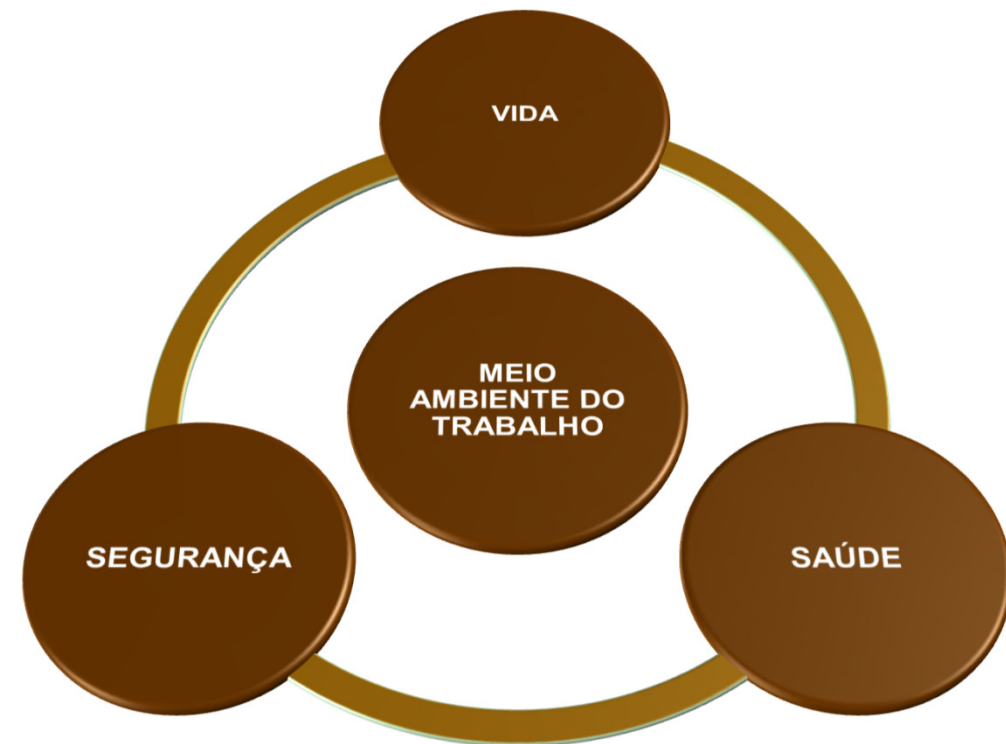
## NR 1 – RELAÇÕES TRABALHISTAS E SAÚDE MENTAL – OBRIGAÇÃO PGR

PROVAR QUE O MEIO AMBIENTE É  
SAUDÁVEL E AMISTOSO

**SÚMULA 443/TST**  
**DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**  
**-DEMISSÃO DE PROFISSIONAIS**  
**COM INCAPACIDADE**  
**RESULTANTE DE SOFRIMENTO**  
**PSÍQUICO E TRANSTORNOS DE**  
**SAÚDE MENTAL.**



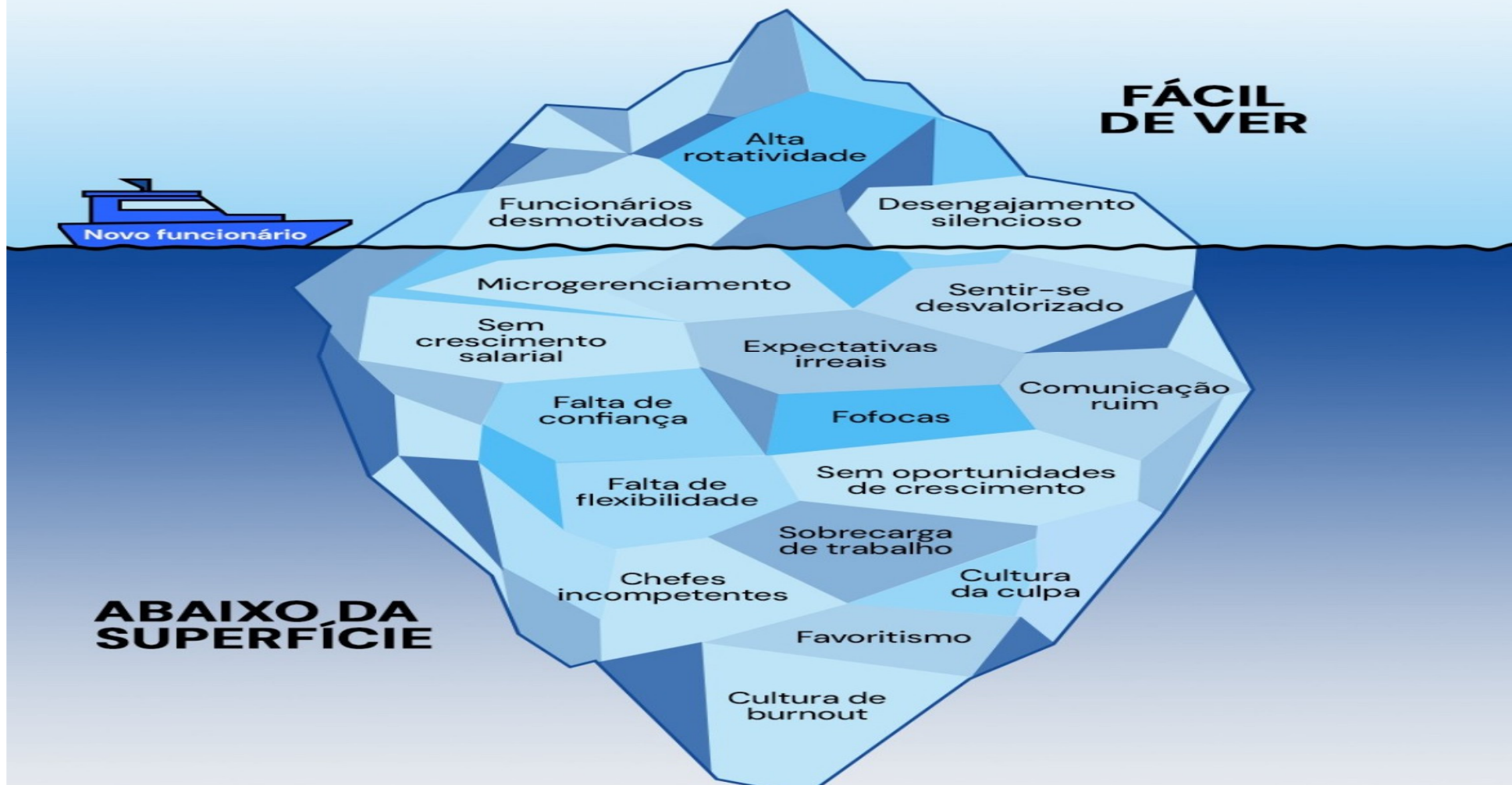
# COMPLIANCE PRIVACY



**ESTIMA-SE QUE 12 BILHÕES DE DIAS DE TRABALHO SÃO PERDIDOS ANUALMENTE DEVIDO À DEPRESSÃO E À ANSIEDADE, COM CUSTO À ECONOMIA GLOBAL DE QUASE UM TRILHÃO DE DÓLARES.**



# O ICEBERG DA CULTURA TÓXICA





♦ **STF VAI DECIDIR SE INSS DEVE ARCAR COM SALÁRIOS DE VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA AFASTADAS POR SEIS MESES DO TRABALHO - STF/RE 1520468 - TEMA 1370 - LEI MARIA DA PENHA (LEI 11.340/2006)**

## **AÇÃO REGRESSIVA PREVIDENCIARIA**

**Art. 120. A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de: (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)**

**I - negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva; (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)**

**II - violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)**

- Art. 121. O pagamento de prestações pela Previdência Social em decorrência dos casos previstos nos incisos I e II do caput do art. 120 desta Lei **não exclui a responsabilidade civil da empresa, no caso do inciso I, ou do responsável pela violência doméstica e familiar, no caso do inciso II. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)****


## **AÇÃO REGRESSIVA PREVIDENCIARIA**

**2023 - DIA INTERNACIONAL DAS MULHERES: AGU ajuíza ações para cobrar R\$ 2,3 milhões de 12 autores de feminicídios**

**Objetivo é o ressarcimento ao INSS das despesas com pagamento de pensão por morte aos dependentes das vítimas**

**"Além de buscar o ressarcimento, as ações regressivas permitem atuação de forma integrada com as políticas públicas voltadas à prevenção e enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher, considerando o caráter punitivo-pedagógico dos processos",**

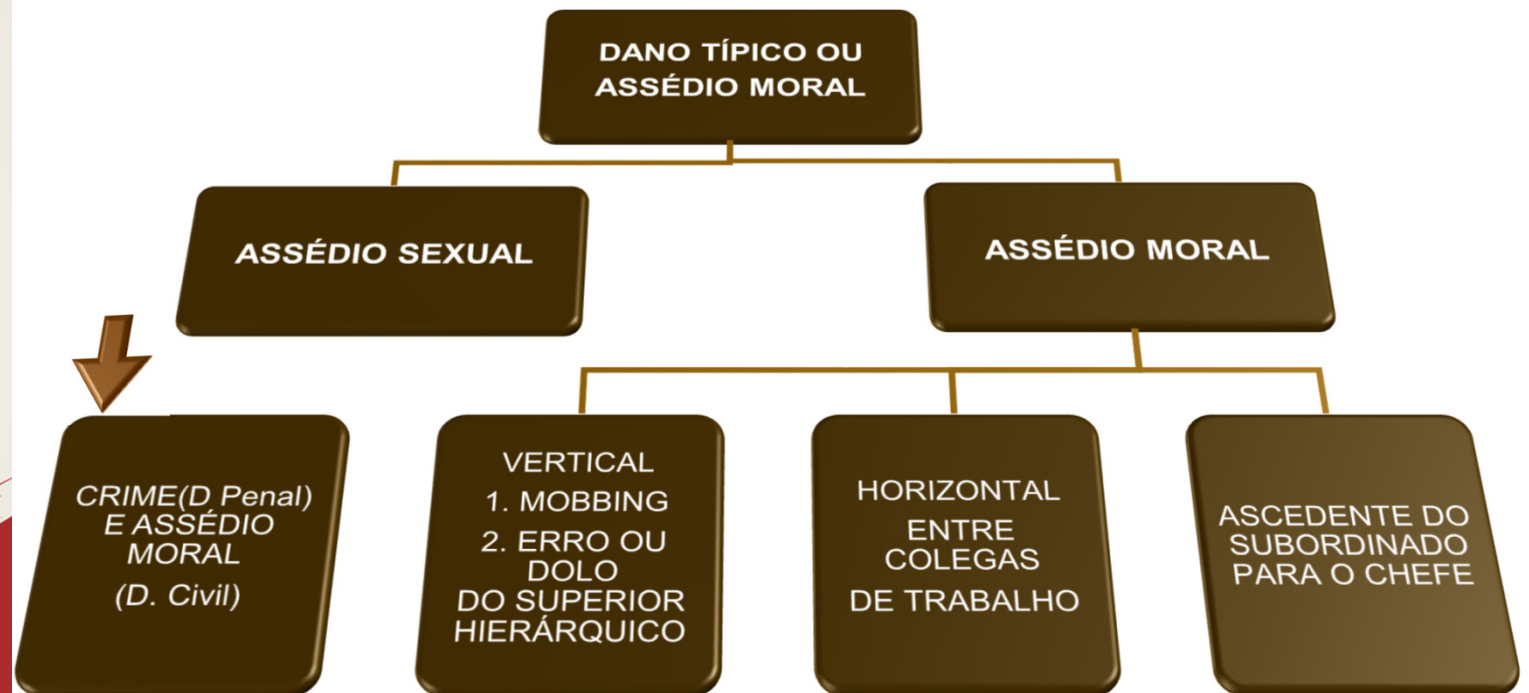
- (A) O DIREITO DE RENUNCIAR COM INDENIZAÇÃO;
- (B) A REINTEGRAÇÃO
- (C) A INDENIZAÇÃO ADEQUADA POR DANOS;
- (D) ORDENS QUE EXIJAM MEDIDAS DE APLICAÇÃO IMEDIATA PARA GARANTIR QUE SE PONHA FIM A DETERMINADOS COMPORTAMENTOS OU QUE AS POLÍTICAS OU PRÁTICAS SEJAM ALTERADAS;
- (E) HONORÁRIOS E CUSTOS JUDICIAIS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO E A PRÁTICA NACIONAL.
- (F) ASSEGURAR O DIREITO AO RECEBIMENTO DE INDENIZAÇÃO EM CASOS DE LESÃO OU DOENÇA PSICOSSOCIAL, FÍSICA OU QUALQUER OUTRA QUE RESULTE EM INCAPACIDADE PARA O TRABALHO.

- **ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA - ART. 118, LEI 8213/91 (OBJETIVA)**
-  **TST/RR-0020465-17.2022.5.04.0521- TESE VINCULANTE Nº 125:**

**NÃO É MAIS NECESSÁRIO QUE O EMPREGADO TENHA SE AFASTADO POR MAIS DE 15 DIAS**, ou tenha recebido auxílio-doença acidentário para ter direito a estabilidade de 12 meses. Basta reconhecer que a doença tem relação com o trabalho, seja como causa direta (nexo casual) ou agravante da doença (nexo concasual).

Se for comprovado que a doença ou acidente tem vínculo com a função desempenhada, a empresa pode ser condenada a reintegrar ou indenizar o trabalhador.

# ASSÉDIO AGORA É CRIME



## **POLITICAS JUDICIÁRIAS – CNJ**

**RECOMENDAÇÃO CNJ/123/2022 - PROTOCOLO DE JULGAMENTO NA PERSPECTIVA DE APLICAÇÃO DOS TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS, SEGUIDA DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE, BEM COMO DE CUMPRIMENTO DAS DECISÕES DA CORTE INTERAMERICANA, E APLICAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA INTERNACIONAL**

**CNJ/PAINEL DE MONITORAMENTO DECISÕES DA CORTE INTERAMERICANA (CIDH) AO BRASIL**

**A RECOMENDAÇÃO DO CNJ/128/2022 E S RESOLUÇÃO CNJ/ 492 - PROTOCOLO DE JULGAMENTO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO**

**PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL/2024**



## POLÍTICAS JUDICIÁRIAS - JUSTIÇA DO TRABALHO



**PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA ABORDA AS QUESTÕES DE GÊNERO E SEXUALIDADE, RAÇA E ETNIA E PESSOA COM DEFICIÊNCIA E IDOSA;**

**PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DA INFÂNCIA E DA ADOLESCÊNCIA, NO PROGRAMA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E ESTÍMULO À APRENDIZAGEM E INTEGRANTES DOS COMITÊS DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (CETIS), ALÉM DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)**

**PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO.**