



# VIOLENCIA NO TRABALHO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL DISCRIMINAÇÃO E DIVERSIDADE

IVANI CONTINI  
BRAMANTE



- ◆ NORMATIVIDADE INTERNACIONAL - VIOLÊNCIA. ASSESSORAMENTO. 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. ASSESSORAMENTO. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

- ♦NORMATIVIDADE NACIONAL VIOLÊNCIA. ASSESSORAMENTO.
- 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. ASSÉDIO. 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 - ASSÉDIO 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 -COMISÃO INTERNA PREVENÇÃO DE ACIDENTE E ASSÉDIO
- ♦ 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/CARENÇIA/CONTRIBUIÇÃO)
- REABILITAÇÃO PROFISSIONAL
- BENEFÍCIOS ACIDENTÁRIOS
- NÃO EXIGEM CARÊNCIA DE 12 CONTRIBUIÇÕES
- CÁLCULO É 100% DA MÉDIA

- **RESPONSABILIDADE PREVIDENCIÁRIA DO EMPREGADOR**
- **PAGAR SEGURO OBRIGATÓRIO**
- **READAPTÇÃO 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**

**CYBERASSÉDIO**

**CYBERDISCRIMINAÇÃO  
POR ALGORITIMO**

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

## NOVOS RISCOS AMBIENTAIS

Uma doença  
chamada  
**ASSÉDIO  
MORAL**



**FÍSICOS (QUANTITATIVO)**  
**QUÍMICOS (QUANTITATIVO)**  
**BIOLOGICOS (QUALITATIVO)**  
**PSICOSSOCIAIS – RELACIONAIS  
E CULTURAIS**  
**(QUALITATITIVO?????) 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 Bureu:** chamado de tédio no trabalho: ter pouco trabalho >Esvaziar funções > funções inadequadas à qualificação; não reconhecimento/pertencimento, ser tirado da competição

**TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO  
- (Grupo V da CID-10)**

**VIII - Reações ao “Stress”**

Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de “Stress” Pós-Traumático (F43.1)

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)
2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)

**X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui “Neurose Profissional”) (F48.8)**

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)

**XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)**

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)
2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)

**XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”)**

1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)
2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)



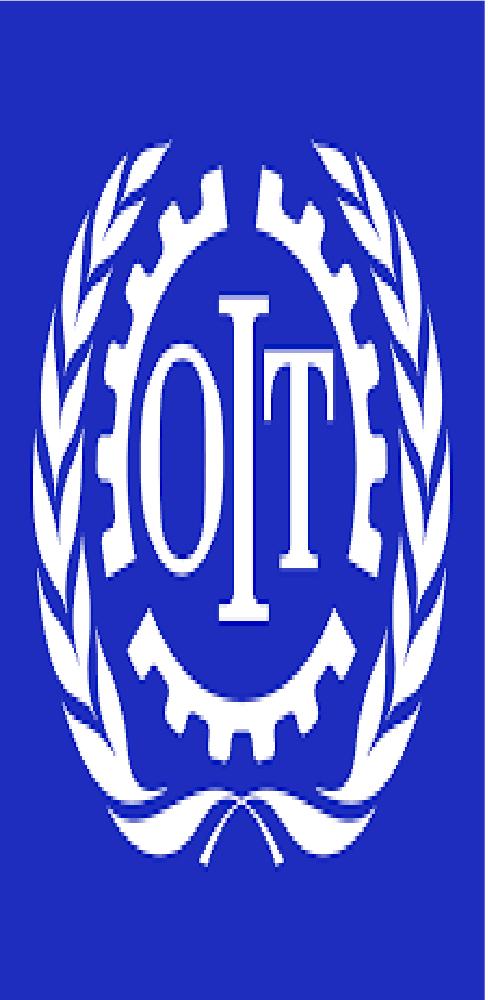
**AGENDA 2030/ONU  
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL  
OMS – CID 11 – SINDROME BURBOUT**

**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.
  - ASSESSORAMENTO SEXUAL. DISCRIMINAÇÃO
    - RISCOS PISCOSSOCIAIS
    - DOENÇAS DO TRABALHO
      - COMPLIANCE
  - 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 VIOLENCIA 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.**



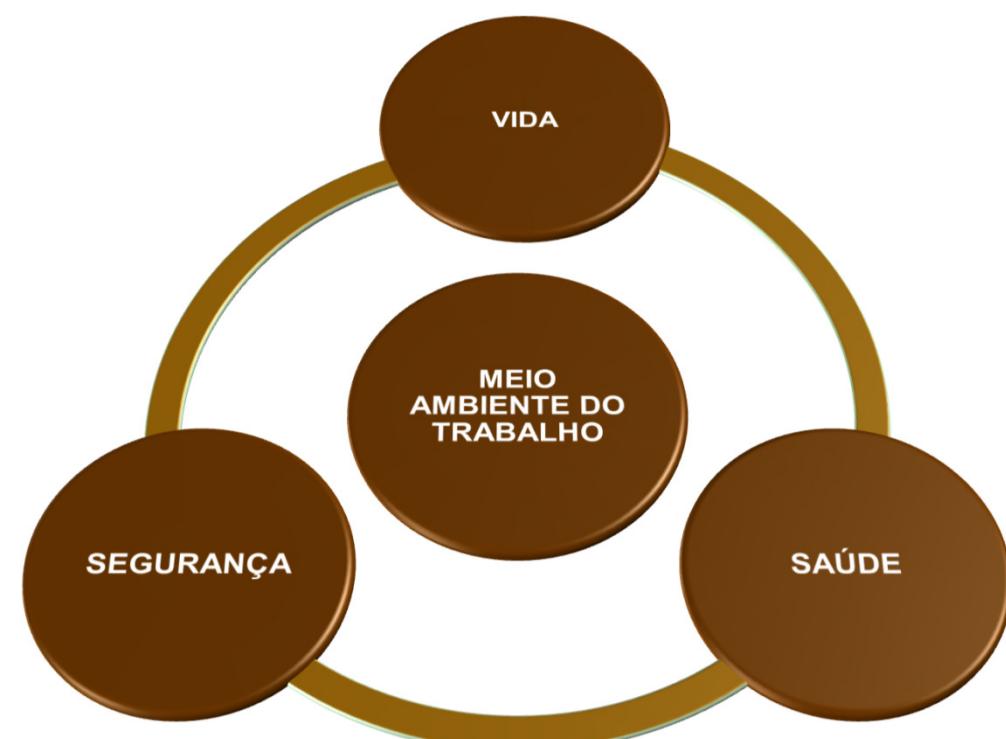
- **ASSÉDIO VIRTUAL OU DIGITAL OU VIRTUAL ASSÉDIO ALGORITMO- CYBERBULLYING E CYBERSTALKING.**
- PRÁTICADA EM AMBIENTE ON LINE, ONDE O “AGRESSOR” AGE APROVEITANDO-SE DO USO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO
- AMBITO GEOGRAFICO TERRITORIAL / NOVAS CARACTERÍSTICAS A TRANSNACIONALIDADE E TRANSTEMPORALIDADE.



- NOVO CONCEITO DE ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO - CONVENÇÃO 190 DA OIT / RECOMENDAÇÃO Nº 206 - ASSSÉDIO 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**



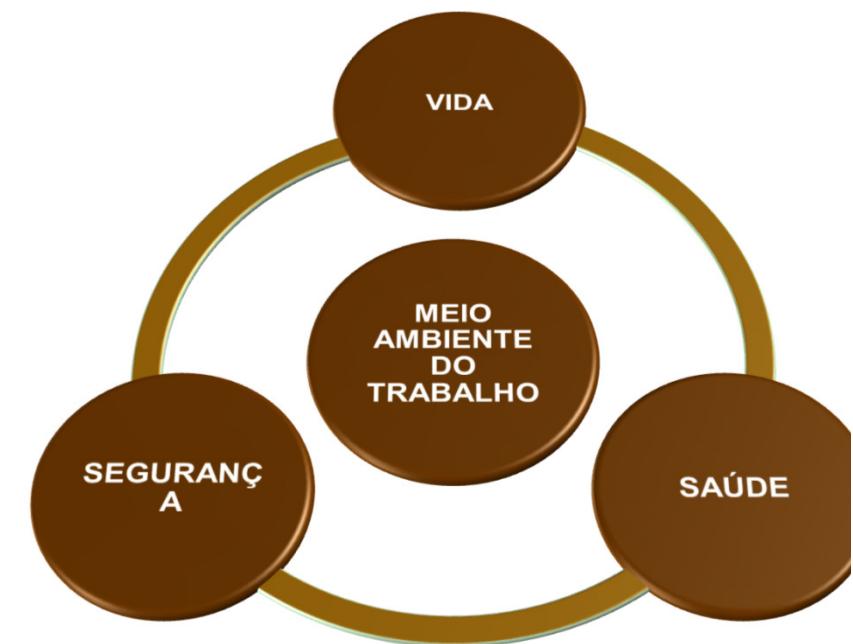
**NOVOS AGENTES AGRESSIVOS NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

**AGENTE RELACIONAL  
PSICOSSOCIAL**

**CRIME DE PERSEGUIÇÃO/ASSÉDIO**

**DOENÇA DO TRABALHO**

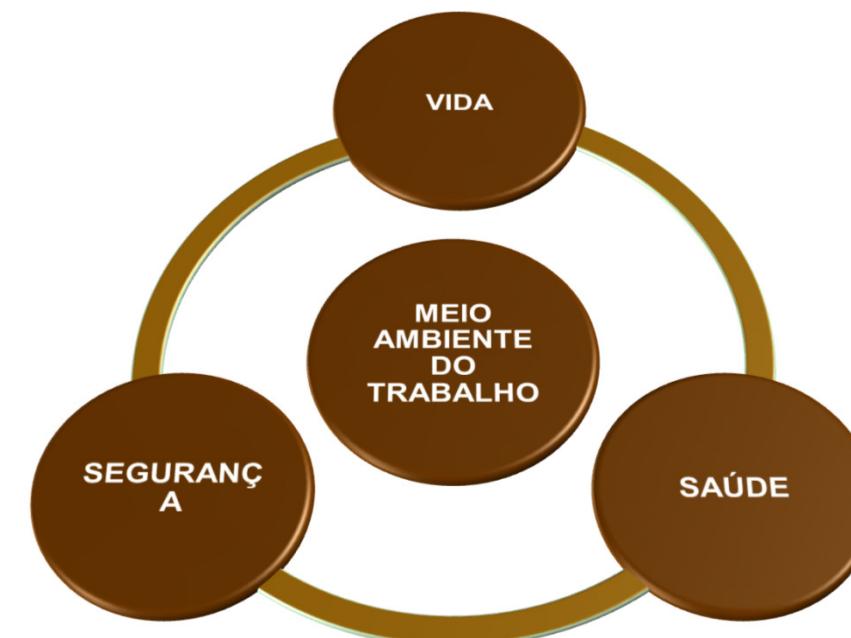
# **COMPLIANCE PRIVACY E SAUDE MENTAL**



**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 SAUDE MENTAL**

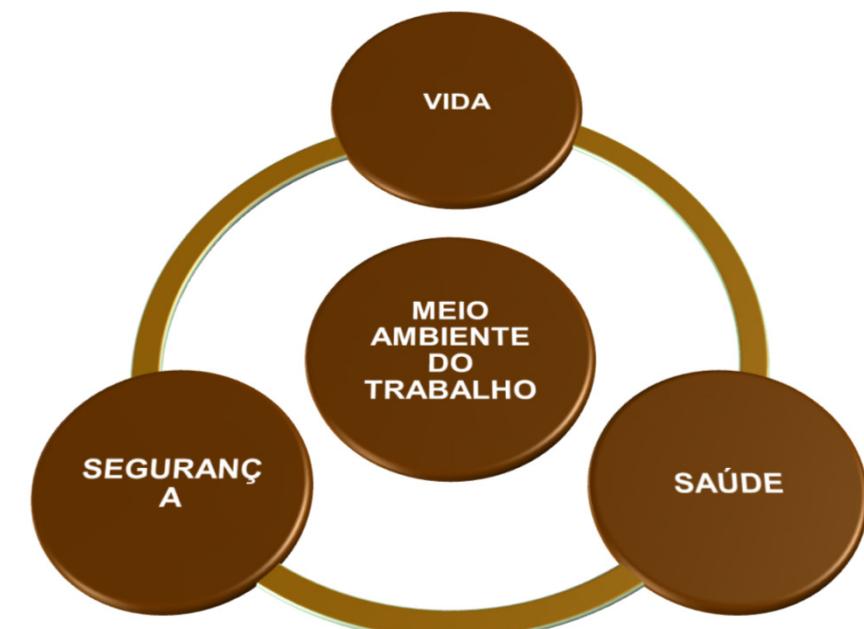


**Responsabilidade Compartilhada:  
entre empregadores e empregados  
para um ambiente seguro –  
treinamento e termo de  
compromisso**

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

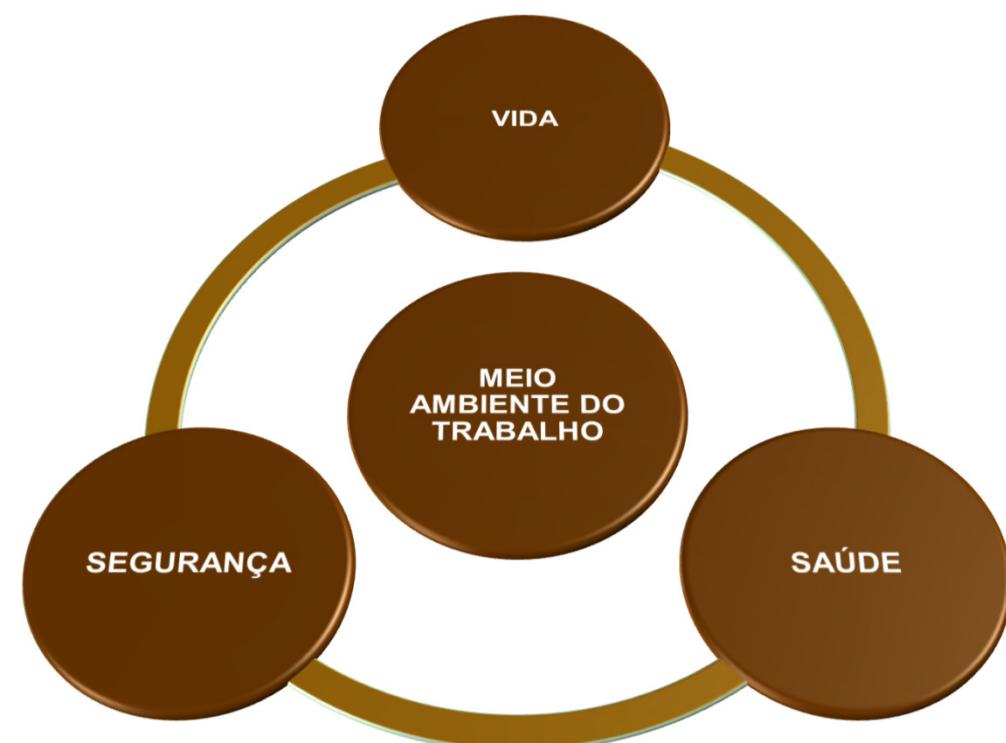
**Programa de Gerenciamento de  
Riscos (PGR)  
Equipe multidisciplinar  
biopsicossocial**

# **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

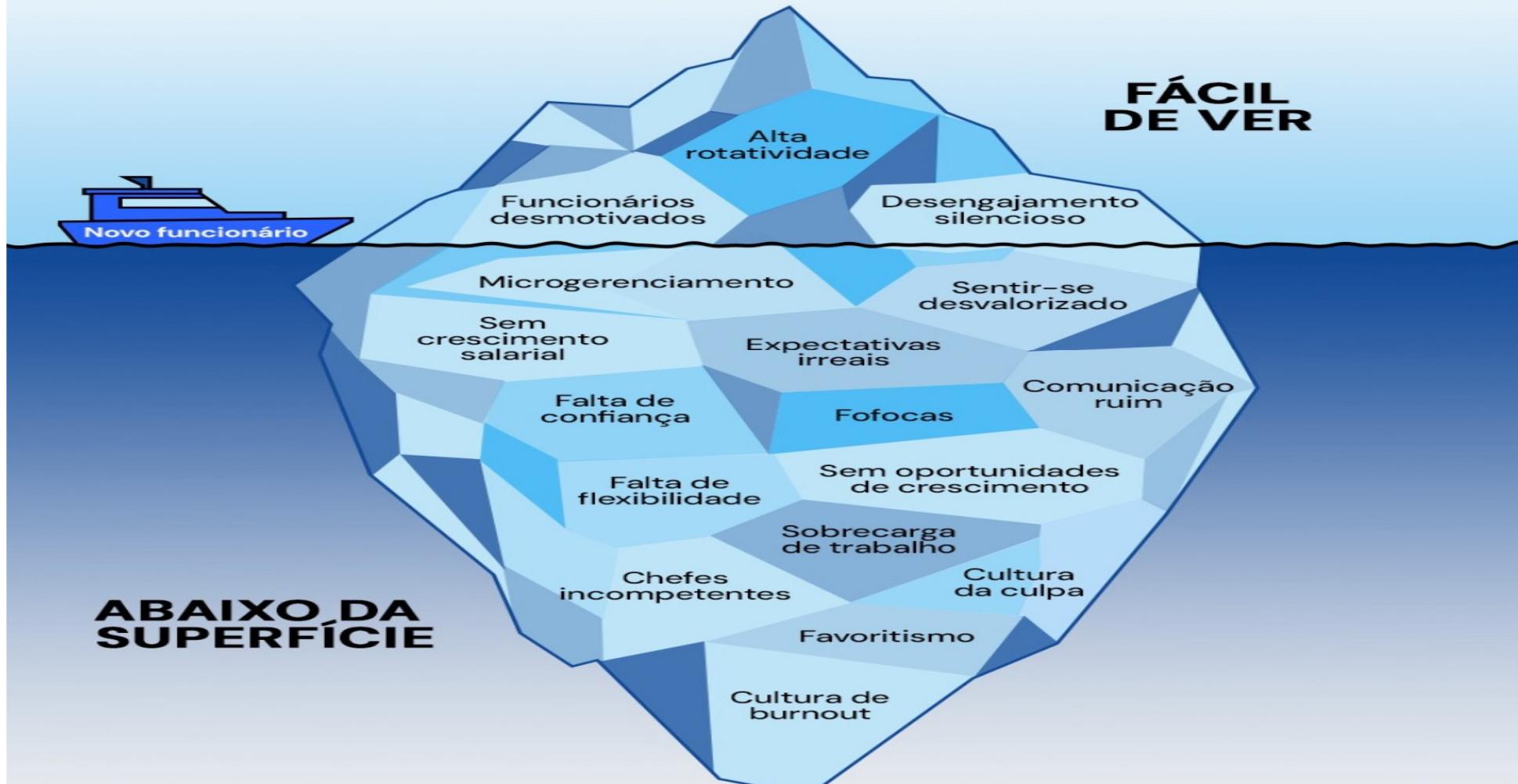
SÚMULA 443/TST  
DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA  
-DEMISSÃO DE PROFISSIONAIS  
COM INCAPACIDADE  
RESULTANTE DE SOFRIMENTO  
PSÍQUICO E TRANSTORNOS DE  
SAÚDE MENTAL.

# 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",**

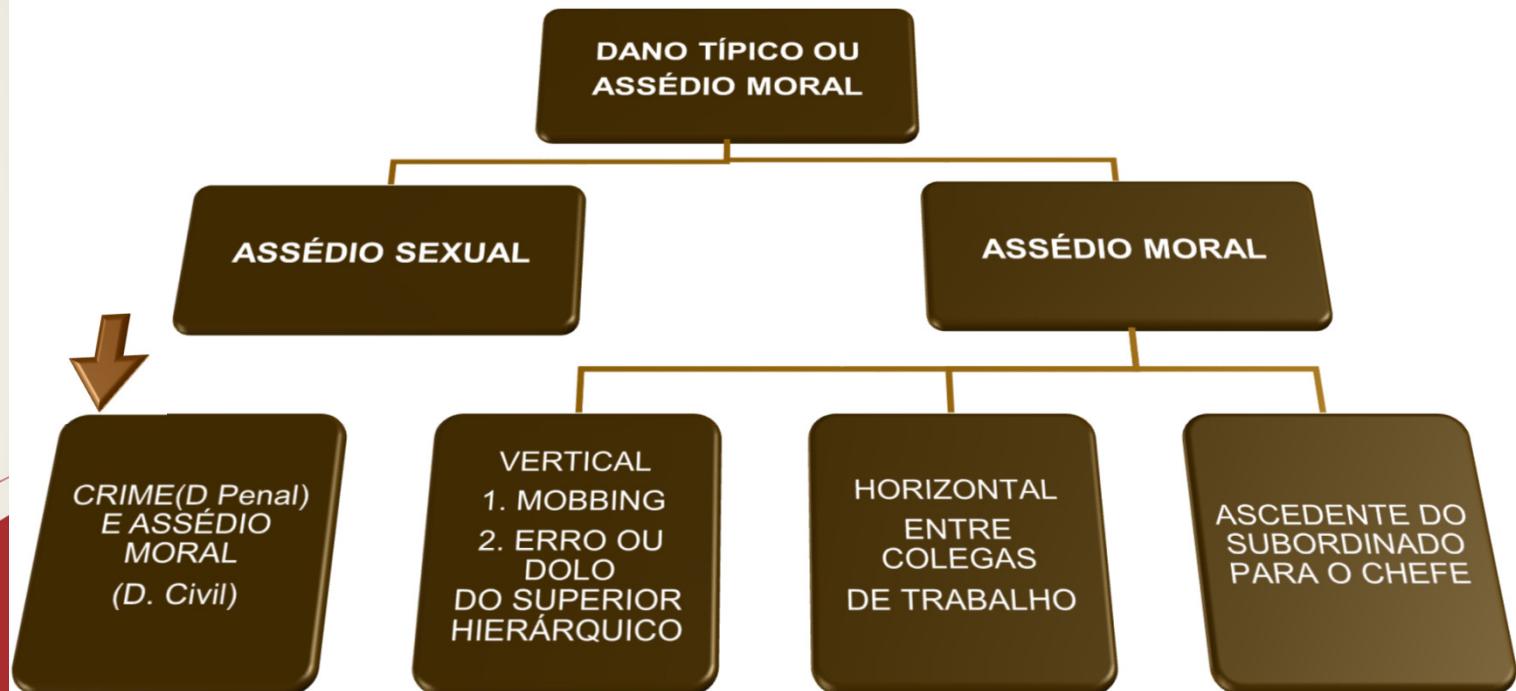
- (A) O DIREITO DE RENUNCIAR COM INDENIZAÇÃO;
- (B) A REINTEGRAÇÃO
- (C) A INDENIZAÇÃO ADEQUADA POR DANOS;
- (D) ORDENS QUE EXIJAM MEDIDAS DE APLICAÇÃO IMEDIATA PARA GARANTIR QUE SE PONHA FIM A DETERMINADOS COMPORTAMENTOS OU QUE AS POLÍTICAS OU PRÁTICAS SEJAM ALTERADAS;
- (E) HONORÁRIOS E CUSTOS JUDICIAIS 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 N° 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



## **POLÍTICAS 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.**