

ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT PARA A PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK: CONTRIBUTIONS OF ILO CONVENTION 190 REGARDING PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS

José Roberto Heloani*

Ney Maranhão**

Estêvão Fragallo Ferreira***

RESUMO: O presente artigo possui como objetivo refletir as contribuições da Convenção nº 190 da OIT para a tutela jurídica do trabalhador no Brasil em face dos riscos psicossociais, sobretudo do assédio e da violência no trabalho. Realizou-se, assim, investigação acerca do tratamento normativo da saúde mental no âmbito da OIT, das definições dos riscos psicossociais labor-ambientais e do assédio e violência laboral e, por fim, dos principais institutos da Convenção nº 190 da OIT à luz do ordenamento jurídico doméstico. A pesquisa é qualitativa e bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético-dedutivo.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio no Trabalho. Riscos Psicossociais. Organização Internacional do Trabalho.

ABSTRACT: This article aims to reflect on the contribution of ILO Convention 190 to the legal protection of workers in Brazil against psychosocial risks, especially harassment and violence at work. Thus, we researched the normative treatment of mental health within the scope of ILO, the definitions of psychosocial risks and of harassment and violence at work and, finally, the main institutes of the ILO Convention 190 in the light of the national legal system. The research is qualitative and bibliographical, using the hypothetical-deductive method.

KEYWORDS: Harassment at Work. Psychosocial Risks. International Labour Organization.

* *Doutor em Psicologia (Psicologia Social) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; professor titular da Universidade Estadual de Campinas. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3546226919045934>. E-mail: rheloani@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2583-8876>.*

** *Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo; professor da Faculdade de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito Stricto Sensu da Universidade Federal do Pará. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5894619075517595>. E-mail: ney.maranhao@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8644-5902>.*

*** *Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Pará. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1841678598489321>. E-mail: estevao.fragallo@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1717-4034>.*

1 – Introdução

Um dos principais desafios à temática de saúde e bem-estar no trabalho no século XXI diz respeito aos aspectos psicológicos e sociais do trabalho, especialmente considerando-se a intensificação das patologias mentais e comportamentais no contexto ocupacional. Nesse particular, ganha destaque o estudo dos riscos psicossociais do trabalho que, em desequilíbrio, possuem alta probabilidade de gerar efeitos negativos à saúde psicológica, física e social dos trabalhadores.

Entre esses riscos, tem grande importância o assédio e violência no trabalho, práticas que decerto podem ser tidas como “violação aos direitos fundamentais e mácula à dignidade humana”¹, a partir de perseguições, ataques ou outras manifestações violentas, podendo se manifestar como ofensa moral ou sexual, por exemplo. Salienta-se, ainda, que tais riscos psicossociais são por demais complexos, por se manifestarem de forma organizacional e, muitas vezes, estarem ligados a desequilíbrios nas dinâmicas de poder no trabalho, mormente no que tange à perspectiva de gênero.

Em razão da gravidade desses riscos, a Organização Internacional do Trabalho, em 2019, aprovou a Convenção nº 190, sobre a temática do assédio e da violência no trabalho, em resposta à anomia quanto a essa matéria na seara internacional. Em vigência desde 25 de junho de 2021², tal tratado traz importantes disposições sobre o tema, acomodando, a propósito, a primeira menção expressa à *prevenção* de riscos psicossociais entre todos os instrumentos internacionais já emitidos por essa renomada entidade.

Nessa luz, este artigo propõe investigar em que medida as previsões sobre assédio moral e sexual na Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho podem auxiliar na prevenção a riscos psicossociais no Brasil.

Para tanto, preliminarmente, propõe-se analisar o tratamento dos riscos psicossociais pela Organização Internacional do Trabalho em seu histórico, passando para a definição dos riscos psicossociais no trabalho e de seus fatores de origem.

Posteriormente, propõe-se explorar o conceito de assédio moral e sexual no trabalho, estabelecendo sua relação com os riscos psicossociais, passando à

1 HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio Moral e Sexual. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 55.

2 OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção 155: segurança e saúde dos trabalhadores*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 abr. 2021.

identificação dos parâmetros de proteção e diretrizes constantes da Convenção nº 190 da OIT no tema.

Por fim, intenta-se alinhar, à luz do Direito brasileiro, as possibilidades e entraves para a aplicabilidade da Convenção nº 190 ao Brasil no tocante aos riscos psicossociais no trabalho, mormente quando advindos dos fenômenos do assédio moral e sexual.

2 – Saúde mental e a Organização Internacional do Trabalho: panorama histórico do reconhecimento e tratamento normativo dos riscos psicossociais

Em que pese seja inequívoca a consequência do trabalho para todas as dimensões da saúde humana (física, mental, social e emocional), dada a relação de risco ora pontuada, por muitos anos na história do trabalho contemporâneo o tema da saúde ocupacional teve como enfoque tão somente o processo de adoecimento *físico* dos trabalhadores, apenas havendo uma aproximação quanto aos aspectos psicológicos e sociais, por parte da OIT, a partir do final do século XX. Faz sentido, portanto, visualizar o percurso histórico do reconhecimento dessas dimensões.

De início, cabe recordar que Sebastião Geraldo de Oliveira³ identifica quatro etapas evolutivas da relação saúde-trabalho: a etapa da *medicina do trabalho* (1830), a etapa da *saúde ocupacional* (1950), a etapa da *saúde do trabalhador* (1970) e, finalmente, a etapa da *qualidade de vida do trabalhador* (1985).

A primeira etapa, conhecida como “medicina do trabalho”, diz respeito aos primeiros registros históricos de fornecimento de assistência de saúde no ambiente industrial, tendo destaque a figura do médico do trabalho⁴. Apesar de suas origens remontarem à década de 1830, tal etapa se fortaleceu no início do século XX, especialmente a partir do avanço do capitalismo e da implementação dos sistemas de organização produtiva da época – o taylorismo e o fordismo⁵.

O período histórico dessa etapa coincide com o próprio surgimento da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, bem como com as Recomendações ns. 97 e 112 da OIT, respectivamente, datadas de 1952 e 1959,

3 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 59.

4 MENDES, René; DIAS, Elizabeth C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, 25(5), 1991, p. 341.

5 OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 60.

DOCTRINA

que definiram a obrigatoriedade de proteção à saúde do trabalhador nos locais de trabalho e a instalação de serviços de medicina do trabalho nas empresas, evidenciando-se, assim, a importância da Organização para o avanço do tema.

A partir da década de 1950 – portanto, coincidindo com a consolidação dos instrumentos acerca da medicina do trabalho –, inicia-se a segunda etapa, denominada da “saúde ocupacional”, caracterizada pelo reconhecimento da saúde como direito fundamental e, ao mesmo tempo, da averiguação da indissociabilidade dos temas saúde/trabalho⁶.

Em matéria normativa, tais indicações são influenciadas por dois dos mais importantes documentos internacionais de direitos humanos: a Carta das Nações Unidas, de 1945, e a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, com sua forte ênfase na *dignidade* humana. Igualmente e sobretudo, pela criação da Organização Mundial da Saúde, em 1946, que apresenta definição ampla e holística de saúde, tendo-a como “um completo estado de bem-estar físico, mental e social”⁷. Trata-se, portanto, de relevantíssimo reconhecimento expresso da temática da dimensão *mental* da saúde.

Finalmente, deve-se ressaltar a importância do trabalho conjunto da OIT e da OMS, que teve início em 1957, a partir da criação de um comitê misto para o tratamento do tema da saúde ocupacional. Tal comitê foi essencial ao desenvolvimento da saúde por um viés preventivo. Portanto, tal etapa trouxe representativos avanços científicos e normativos a respeito da saúde do trabalho.

Mais adiante, a partir da década de 1970, a comunidade científica passou a reconhecer que, inobstante os avanços demonstrados na concepção da saúde do trabalho, sua abordagem estava ainda desconectada daquele que seria o principal objeto da saúde ocupacional: o próprio ser humano trabalhador. É nesse contexto que surge a chamada “etapa da saúde do trabalhador”, em que é reconhecida a necessidade dos trabalhadores também como sujeitos da saúde ocupacional e não apenas meros objetos de estudo e de tutela⁸.

Ademais, há nesse momento histórico um importante movimento em função da melhora do meio ambiente do trabalho, objetivando não apenas as reduções de acidentes e seus custos, mas dos próprios riscos das atividades de trabalho.

6 *Idem*, p. 61-62.

7 OMS. Organização Mundial da Saúde. *Constituição da Organização Mundial da Saúde*. Nova Iorque, 1946. Disponível em: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf. Acesso em 20 ago. 2020.

8 OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 64.

É também nessa etapa que surgem as mais importantes convenções da OIT acerca do meio ambiente do trabalho e da saúde dos trabalhadores: a Convenção nº 148, sobre Meio Ambiente do Trabalho; a Convenção nº 155, sobre Saúde e Segurança do Trabalho; e a Convenção nº 161, sobre Serviços de Saúde no Trabalho⁹. Cumpre observar que a Convenção nº 155 é o primeiro instrumento da Organização Internacional do Trabalho que faz expressa menção ao direito à saúde mental do trabalhador, em seu art. 3, alínea *e*, consagrando, portanto, o direito à saúde mental no trabalho como um legítimo *direito humano*.

Finalmente, temos a etapa de “qualidade de vida do trabalhador”, que surgiu em meados de 1985 e permanece em desenvolvimento no século XXI. Nessa etapa, busca-se a implementação da concepção de saúde prevista pela Constituição da OMS, em 1946, bem como pela Convenção nº 155 da OIT, ou seja, valorizando não apenas o bem-estar físico, mas também o mental e social dos trabalhadores.

Conforme assevera José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva¹⁰, trata-se de etapa intimamente ligada ao grau de satisfação do trabalhador, relacionando-se também à qualidade de vida para outros aspectos além da saúde, a saber, moradia, alimentação e até mesmo o patamar remuneratório.

É especialmente nessa etapa, portanto, que a Organização Internacional do Trabalho passa a demonstrar especial interesse no aspecto psicológico do trabalho e em como essa dimensão afeta a saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, em 1986, é publicado o relatório “Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control”, em conjunto com a OMS, que apresenta a definição, consequências e medidas de avaliação de fatores psicossociais no trabalho. Trata-se do primeiro documento oficial da OIT sobre o tema da saúde mental no trabalho, bem como a primeira menção expressa aos fatores psicossociais.

Desde então, a OIT passou a produzir uma variedade de informes e relatórios técnicos contendo recomendações a seus membros acerca do tema dos riscos psicossociais no trabalho. Entretanto, os riscos psicossociais só passaram a figurar como tema de uma convenção específica em 2019, na Convenção nº 190 e na Recomendação nº 206, ambas da OIT, versando sobre os importantes assuntos do assédio e da violência no trabalho. Tal inclusão, portanto, exprime relevante aceno da Organização para a proteção da saúde mental dos trabalhadores de forma expressa e vinculante, o que pode vir a ter repercussão nas legislações e políticas públicas de seus Estados-Membros.

9 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano*: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008. p. 120.

10 *Ibidem*, p. 124-125.

A fim de compreender a importância do tratamento de tais temas em instrumentos vinculantes da OIT, busca-se a seguir expor, brevemente, o que são os riscos psicossociais e como o assédio e a violência no trabalho se inserem nessa temática.

3 – Riscos psicossociais no trabalho: definição, fontes e principais patologias

Qualquer atividade laboral possui riscos, que podem se manifestar em diversas acepções, seja do ponto de vista econômico, social, ambiental ou mesmo da qualidade de vida do trabalhador. Nesse sentido, a própria definição de trabalho produtivo, segundo Amauri Mascaro Nascimento¹¹, relaciona-se àquele “que resulta da maior eficiência dispendida com vistas a uma melhor qualidade ou, como no mais comum das vezes, na consecução da maior quantidade de bens ou serviços”, sendo que tal dispêndio de energia tem, como consequência, a produção de efeitos sobre a condição do agente.

Entre os principais riscos que se observam a partir da atividade do trabalho, possui destaque o risco à saúde. Conforme leciona Ana Claudia Moreira Cardoso¹², o trabalho é determinante no processo saúde-doença do trabalhador, uma vez que “é ele quem analisa as condições que tem para realizá-lo; é ele que sofre o desgaste físico, mental e emocional; é ele que, por fim, adoece, sofre acidentes e morre”.

Já no que tange aos riscos psicossociais, em que pese tenham uma diversidade de definições na literatura científica, estão intimamente relacionados à interação dos elementos integrantes do meio ambiente do trabalho, bem como com seu impacto na saúde dos trabalhadores, mormente em sua dimensão psicossocial.

O próprio termo “psicossocial” já assinala a relação de tais riscos com o ambiente e com o efeito subjetivado a cada trabalhador. Conforme a definição do Instituto Sindical de Trabajo y Ambiente y Salud¹³, “os riscos psicossociais são *psico* porque afetam a nossa psique, e são *sociais*, pois sua origem é social, a partir de determinadas características da organização do trabalho”.

11 NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.* *História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho*: homenagem a Armando Casimiro Mota. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 14.

12 CARDOSO, Ana Cláudia M. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. *Tempo Social*, 27(1), 2015, p. 76.

13 ISTAS. Instituto Sindical de Trabajo y Ambiente y Salud. *Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales*. Madrid, 2015. p. 17.

DOCTRINA

Portanto, os riscos psicossociais dizem respeito a fatores derivados do trabalho que possuem probabilidade de afetar negativamente a saúde dos trabalhadores. É esse o conceito adotado pela Agência Europeia de Saúde e Segurança Ocupacional¹⁴, isto é, os riscos são “decorrentes de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social”. Assim sendo,

“(…) os riscos psicossociais são percepções subjetivas que o trabalhador tem da organização do trabalho. E podemos identificá-los através de instrumentos como protocolos e questionários que, após analisados, indicam a possibilidade de ampliação dos danos à saúde de quem trabalha, atingindo a área psíquica, a moral e o intelecto, dentre outros aspectos. Contidos na ideia de riscos psicossociais estão os estressores emocionais, interpessoais e aqueles ligados à organização do trabalho.”¹⁵

Conclui-se, assim, que os riscos psicossociais, em que pese afetarem especialmente a seara psicossocial dos trabalhadores e possuam grande relação com o adoecimento mental no trabalho, em realidade, atingem a saúde dos trabalhadores como um todo, podendo também gerar efeitos de ordem física e comportamental.

Noutro giro, temos que as fontes dos riscos psicossociais são os chamados “fatores psicossociais do trabalho”¹⁶, ou seja, aquelas circunstâncias decorrentes dos elementos integrantes do meio ambiente do trabalho que têm o potencial de afetar a saúde dos trabalhadores. Nota-se que o que diferencia os fatores dos riscos, para além da relação de causa e origem, é o fato de que os fatores podem possuir qualquer tipo de impacto no trabalho, inclusive de forma positiva, gerando, por exemplo, satisfação e bem-estar.

Desse modo, os fatores são decorrentes diretamente do meio ambiente laboral e seus elementos, a saber, as *condições de trabalho* (fatores físico-estruturais do trabalho), a *organização do trabalho* (ou seja, o arranjo técnico-

14 EU-OSHA. European Agency for Occupational Safety and Health. *Riscos psicossociais e estresse no trabalho*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Acesso em: 20 abr. 2021.

15 HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral: gestão por humilhação*. Curitiba: Juruá, 2018. p. 41-43.

16 OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Psychosocial factors at work: recognition and control*. Genebra, 1986. p. 5.

organizacional do trabalho) e as *relações interpessoais no trabalho*, ou seja, as interações no contexto laboral¹⁷.

Ademais, em que pese o meio ambiente do trabalho seja indicado na literatura como a principal origem dos riscos psicossociais, também podem influir na saúde do trabalhador fatores extralaborais, ou seja, externos ao contexto laborativo, a exemplo do tráfego, questões familiares, violência urbana, condições climáticas, etc.¹⁸

Entretanto, no que diz respeito aos riscos psicossociais, deve-se reiterar que a sua percepção é, necessariamente, negativa, sendo nocivos os efeitos para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores¹⁹. Bernardo Jiménez e Carmén León²⁰, inclusive, consideram que o que diferencia os riscos psicossociais dos fatores psicossociais do trabalho e do estresse laboral é que suas consequências, além de eminentemente negativas, tendem a ser graves.

Portanto, os riscos psicossociais se relacionam intimamente com as patologias do trabalho, razão pela qual as doenças e transtornos mentais e comportamentais tendem a ser a melhor exemplificação do que são tais riscos labor-ambientais. Nesse sentido, Christophe Dejours²¹ classifica as patologias do trabalho como as patologias da *sobrecarga*, patologias da *servidão voluntária* e as patologias da *violência*. Como *patologias da sobrecarga*, temos aquelas que são provenientes do excesso de demandas de trabalho, implicando geralmente sua intensificação. Temos como exemplo o *burnout* (estado de total esgotamento pelo trabalho), o chamado *karoshi* (morte por exaustão do trabalho) e o suicídio pelo trabalho.

Já como exemplos de *patologias da servidão voluntária*, temos como principais exemplos dos riscos psicossociais a depressão e o estresse laboral crônico. Trata-se, de fato, de patologias mentais comuns no trabalho. A Orga-

17 MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 51.

18 FERREIRA, Estêvão Fragallo; MARANHÃO, Ney. Riscos psicossociais e meio ambiente do trabalho: elementos gerais e introdutórios. In: LEAL, Carla Reita Faria; MARANHÃO, Ney; PADILHA, Norma Sueli (Org.). *Sociedade, tecnologia e meio ambiente do trabalho: discussões contemporâneas*. Cuiabá: EdUFMT, 2021. p. 100.

19 COMISSÃO EUROPEIA. *Promoting mental health in the workplace: guidance to implementing a comprehensive approach*. 2014. p. 4.

20 JIMÉNEZ, Bernardo Moreno; LEÓN, Carmen Baez. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010. p. 17-18.

21 DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M; LIMA, S. C. C; FACAS, E. P. (Org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 13.

nização Mundial de Saúde, por exemplo, considera que até 2020, a depressão passe a se tornar a segunda maior causa de afastamento por trabalho no mundo²².

Finalmente, temos as chamadas *patologias da violência*, em que se enquadram os fenômenos do assédio e da violência no trabalho. Ambos, em realidade, tratam de formas diferentes de violência, tendo suas origens nas relações interpessoais no trabalho, mas também tendem a se manifestar a partir de arranjos organizacionais específicos. Tais riscos serão analisados a seguir.

4 – Patologias de violência no trabalho: o assédio e a violência no trabalho como riscos psicossociais

A Organização Mundial de Saúde²³ define violência como “o uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha grande possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação”. Trata-se da leitura do tema essencialmente voltado para o seu impacto no campo da saúde pública e coletiva.

Já a violência no trabalho diz respeito a uma transgressão no convívio social no meio ambiente laboral. Juan José de Laguna²⁴ apresenta três tipos de violência ocorridos no ambiente de trabalho: a *violência tipo I*, de origem externa, que diz respeito à conduta violenta que não se relaciona ao cenário laboral propriamente dito, a exemplo dos roubos; a *violência tipo II*, também de origem externa, que se refere à conduta violenta entre sujeito integrante da ambiência laboral e um terceiro com quem possui uma relação comercial, a exemplo de consumidores ou pacientes. Por fim, a *violência tipo III*, do tipo interna, ou seja, perpetrada entre sujeitos integrantes do mesmo ambiente de trabalho.

Muito embora as três tipologias de violência no trabalho devam ser evitadas, merece especial atenção a violência do tipo III, sobretudo porque a sua origem está ligada ao poder de direção empresarial. Nesse sentido, conforme lecionam Heloani e Barreto²⁵, a violência no trabalho “(...) consiste em um

22 JARDIM, Sílvia. Depressão e Trabalho: ruptura de laço social. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 36 (123), 2011. p. 86.

23 OMS – Organização Mundial da Saúde. *Relatório mundial sobre violência e saúde*. Genebra, 2002. p. 5.

24 LAGUNA, Juan José Rodríguez Bravo de. La violencia en el trabajo: perfiles jurídicos. In: QUINTANA, Margarita Isabel Ramos. *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*. Navarra: Thomson Reuters, 2017. p. 319.

25 HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca, 2010. p. 40.

desequilíbrio que nasce de uma relação centrada na imposição, no abuso de poder, na ameaça ou mesmo em ações desrespeitosas”.

Ao nos referirmos ao contexto laboral, as atuais formas de violência no trabalho também refletem as transformações no mundo do trabalho: a intensificação do trabalho provocada por rearranjos produtivos, a dinâmica evolução tecnológica, o aumento do adoecimento físico e mental entre trabalhadores, o desemprego e a discriminação são alguns dos exemplos dos atuais fatores de influência nos processos de violência²⁶.

Nesse sentido, temos que a prática do assédio no trabalho é uma das facetas da violência laboral. Tal violência não se dá, necessariamente, em termos de agressão física ou verbal. Trata-se de prática de degradação na ambiência laboral prolongada no tempo, cujo principal efeito é o abalo da saúde psicossocial dos trabalhadores²⁷.

Outrossim, o assédio moral no trabalho não se trata de uma prática episódica ou pontual. É, na realidade, a “exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho”²⁸, com tendência de cada vez maior desestabilização do trabalhador. Para além da reiteração da conduta, faz-se necessária, ainda, a intencionalidade e a abusividade do agressor.

O assédio moral, ainda, dá-se em níveis diversificados, podendo se manifestar, por exemplo, quando um trabalhador é agredido por seu superior (assédio vertical), quando um colega é agredido por outro colega (assédio horizontal), ou, ainda, quando um superior é agredido por um subordinado, prática conhecida como assédio ascendente²⁹.

De todo modo, tanto a violência quanto o assédio laboral passaram a ser compreendidos não como fenômenos isolados no ambiente de trabalho, mas como verdadeiros componentes da ambiência laboral. Nesse sentido, inclusive,

26 HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In: NAVARRO, Vera Lúcia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Org.). *Avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. São Paulo: Outras Expressões, 2013. p. 118.

27 HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In: NAVARRO, Vera Lúcia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Org.). *Op. cit.*, p. 119.

28 HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. *Saúde mental e psicologia do trabalho*. São Paulo em Perspectiva, 17(2), 2003, p. 106.

29 HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA; Lys Esther. *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca, 2010. p. 36-37.

Laura María Chinea³⁰ identifica que são, pelo menos, três as partes envolvidas no assédio ou na violência do trabalho: o agressor, a vítima e o entorno – pelo que se conclui que não é possível conceber a prática de assédio laboral dissociada do meio ambiente de trabalho em que este ocorre.

Há, ainda, outras designações de tal fenômeno, a exemplo da gestão por injúria e do assédio moral coletivo, em que se evidencia que a postura abusiva do empregador compromete, como um todo, o clima organizacional, a saúde dos trabalhadores e até mesmo o próprio rendimento da empresa. Não por acaso é que se tem estudado cada vez mais o fenômeno do assédio organizacional³¹.

Cumprе ressaltar que muito embora as práticas de violência e assédio no trabalho ocorram no âmbito de relações individuais, visto que se trata de relações complexas, multifacetadas e, por vezes, ocultas, a dimensão organizacional e coletiva do assédio tem ganhado cada vez mais atenção, já que a gestão do trabalho é influenciadora e até mesmo determinante para que o assédio ocorra, a partir da imposição de metas abusivas, jornadas aviltantes, competitividade entre trabalhadores e situações injustas³².

Conclui-se, assim, que, de alguma maneira, mesmo episódios isolados de assédio são, na prática, consequência da organização do trabalho, visto que advêm da divisão do trabalho, do controle hierárquico, da dinâmica de poder ou do desenho da estrutura produtiva³³.

É certo que o assédio e a violência laboral constituem ameaças em diversos aspectos, visto que impactam a dignidade dos trabalhadores sujeitos a tais práticas sob diversas perspectivas. Como exemplo, podemos citar a potencial discriminação e estigmatização das vítimas, sobretudo aliadas a outras formas de violência, como o racismo e a misoginia no ambiente de trabalho³⁴.

Enfim, o escasso reconhecimento da problemática da violência e assédio laboral dentro das organizações não espelha o debate público que há muito vem

30 CHINEA, Laura María Melian. La eficacia del acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo. In: QUINTANA, Margarita Isabel Ramos. *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*. Navarra: Thomson Reuters, 2017. p. 240-241.

31 DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valeria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente do trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2020. v. 5. p. 155.

32 ANTUNES, José. Assédio moral no trabalho: revendo a evidência. *Psic., Saúde & Doenças*, Lisboa, v. 18, n. 3, 2017, p. 675.

33 HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 2003, p. 106.

34 ANDRADE, Cristina Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43, 2018, p. 2.

permeando o tema. Luciana Baruki³⁵, por exemplo, define tais práticas como “pandemia” no ambiente de trabalho, seja por sua manifestação presente de forma coletiva e de alta propagação, seja se utilizando, de forma análoga, de um problema que se refere também à saúde ocupacional.

Destarte, as patologias da violência representam riscos psicossociais de gravidade acentuada, visto que provocam danos que ultrapassam a esfera da violação apenas da saúde. Afetam, em realidade, outros bens jurídicos e direitos fundamentais dos trabalhadores, a exemplo da dignidade, da integridade física, psíquica e sexual, da imagem e da honra.

Dessume-se, pois, que tais fenômenos demandam especial atenção, diálogo e estratégias de combate e prevenção por instituições nacionais e internacionais. É nesse contexto que surge a Convenção nº 190 da OIT, cuja proposta, abrangência e reais possibilidades de eficácia serão discutidas a seguir.

5 – A Convenção nº 190 da OIT e o Direito brasileiro: possibilidades de diálogo

Fruto de cerca de dez anos de negociações e tendo seu marco inicial na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, quando do centenário da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção nº 190, denominada “Convenção sobre Assédio e Violência”, foi aprovada em 21 de junho de 2019³⁶ juntamente com a Recomendação nº 206.

O esforço da Organização Internacional do Trabalho para aprovação do texto da convenção decorre da busca pelo trabalho decente, agenda que consubstancia a convergência de quatro objetivos estratégicos da agência internacional – respeito aos direitos fundamentais, promoção de empregos, ampliação à proteção social e o diálogo social³⁷.

Para além disso, a inserção do combate à violência e ao assédio no trabalho em convenção da OIT demonstra a preocupação do organismo com duas importantes agendas do trabalho contemporâneo: o combate à discriminação

35 BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador*: por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 99.

36 RETSLAFF, Franciane de S. *et al.* A Convenção nº 190 da OIT: como será recepcionada pelo ordenamento jurídico brasileiro? In: SERAU Jr., Marco Aurélio (Coord.). *Assédio moral e sexual no trabalho*: comentários à Convenção nº 190 da OIT. Belo Horizonte: IEPREV, 2021. p. 234.

37 SCHAITZA, Angélica Pavelski Cordeiro; FACHIN, Melina Girardi. Direito ao trabalho decente, livre de violência e assédio: um diálogo constitucional-internacional? In: SERAU Jr., Marco Aurélio (Coord.). *Op. cit.*, p. 49.

(em especial, a discriminação de gênero) e a promoção de saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, especialmente saúde mental.

5.1 – Principais diretrizes da Convenção nº 190 da OIT

A Convenção nº 190 da OIT é composta por preâmbulo e 20 artigos, divididos em oito capítulos, denominados, respectivamente: I) definições; II) âmbito; III) princípios fundamentais; IV) proteção e prevenção; V) aplicação e reparação; VI) orientação, formação e sensibilização; VII) métodos de aplicação; e VIII) disposições finais.

Preliminarmente, verifica-se do preâmbulo uma especial preocupação contra a discriminação e violência de gênero no ambiente de trabalho, ressaltando-se a importância da igualdade de oportunidades, respeito mútuo e necessidade de enquadrar as mulheres no mercado de trabalho. Para além disso, identificam-se também outros bens jurídicos a serem tutelados pelo tratado, em especial a saúde psicológica, física e sexual das pessoas no ambiente de trabalho, assim como a noção de bem-estar.

As definições apresentadas pelo tratado, presentes em seu artigo 1º, são duas: violência e assédio, genericamente falando, e violência e assédio com base no gênero. O primeiro termo diz respeito a “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e incluem a violência e o assédio com base no gênero”³⁸, de tal forma que se verifica que a segunda definição é espécie da primeira. Frisa-se, aqui, a atenção já notada no preâmbulo em relação ao recorte de gênero pela OIT.

Já no que tange ao âmbito de aplicação da Convenção, o artigo 3º traz uma importante previsão, ao utilizar da expressão “mundo do trabalho” para denotar qualquer contexto laborativo em que assédio e violência laboral possam ocorrer. Citam-se como exemplo, inclusive, as tecnologias de informação e comunicação, demonstrando a atenção da OIT às novas tipologias laborais e seus consequentes riscos emergentes, bem assim o próprio fenômeno do deslocamento ao trabalho. Apesar dos diversos ambientes apresentados no texto convencional, a redação do sobredito artigo nos leva a crer que se trata de rol exemplificativo.

38 OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção 190*: sobre assédio e violência. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 20 nov. 2021.

Os princípios fundamentais da Convenção nº 190 da OIT também apresentam uma tutela em sentido amplo: ao mesmo tempo em que busca reparar os danos sofridos pelas vítimas e sancionar os agressores, faz-se expressa menção a estratégias preventivas para o combate à violência e assédio laboral, seja por normas de ordem pública, por políticas estatais, ou, ainda, medidas empresariais, da inspeção laboral e de outros agentes competentes.

No capítulo concernente à proteção e à prevenção da prática, chama-se especial atenção ao artigo 9º, alínea *b*, do tratado, ao dispor que “cada Membro deverá (...) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho”³⁹. Trata-se da primeira menção expressa, em instrumentos formais da Organização Internacional do Trabalho, aos riscos psicossociais, o que ganha especial importância considerando a obrigação, ao mesmo tempo, dos Estados-Membros e dos empregadores de tomar medidas de prevenção e de ciência de tais riscos.

Para além disso, é também importante destacar o importante enfoque preventivo do instrumento normativo, sem prejuízo ao incentivo da adoção de medidas reparadoras e sancionatórias, buscando-se assim o combate à violência laboral antes de sua ocorrência – em harmonia, assim, com os princípios jusambientais da prevenção e precaução.

Finalmente, os capítulos seguintes buscam assegurar que as medidas disciplinares, pedagógicas, reparatórias e conscientizadoras contra o assédio e violência no trabalho ocorram em instâncias diversificadas, seja por processos disciplinares no âmbito organizacional, por meio da instauração de resoluções conciliatórias, ou, caso necessário, a disponibilização do Poder Judiciário para a tutela das vítimas e a punição dos agressores envolvidos.

5.2 – Convenção nº 190 da OIT e Brasil

Nada obstante o pioneirismo da norma da OIT ao prever uma proteção internacional contra o assédio e violência laboral, inclusive em nível preventivo, é possível vislumbrar entraves para a sua incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro. O primeiro obstáculo, para tanto, é formal, visto que o Brasil não ratificou a Convenção nº 190 e nem tampouco a Recomendação nº 206 da OIT, em vigor desde 25 de junho de 2021⁴⁰.

39 *Ibidem*.

40 Apenas dez países, até a presente data, ratificaram a Convenção: África do Sul, Argentina, Equador, Fiji, Grécia, Itália, Ilhas Maurício, Namíbia, Somália e Uruguai. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:1599023359463:::P11300_INSTRUMENT_SORT:1. Acesso em: 10 jan. 2022.

Contudo, os possíveis entraves excedem a questão normativa, visto que a principal observação é a de ausência de vontade política para a aprovação de tal texto, em especial considerando a tendência legislativa contrária à proteção dos trabalhadores, a exemplo da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Outro indício da falta de interesse político na adesão ao tratado foi a abstenção brasileira na votação concernente à sua aprovação.

Em que pesem algumas iniciativas por parte do Poder Público que indiquem o ânimo de ratificar o tratado internacional – em especial a campanha do Ministério Público do Trabalho pela ratificação da Convenção nº 190 da OIT e o PL nº 1.399/2019, que busca incorporar à CLT dispositivos que combatam o assédio no meio ambiente do trabalho, com inspiração na supracitada convenção⁴¹ –, tais ações são esparsas, sendo ainda carentes de uma iniciativa significativa e conjunta que indique verdadeira adesão brasileira ao texto convencional.

Frise-se que a adesão do Brasil à Convenção nº 190 da OIT viria a suprir a enorme lacuna normativa acerca da violência e assédio laboral no Brasil, bem como em relação aos riscos psicossociais labor-ambientais. Isso, porque as previsões normativas acerca do assédio moral no trabalho existem em nível municipal e regional, geralmente voltadas ao serviço público. Além disso, o art. 217-A do Código Penal criminaliza o assédio sexual, contudo de forma geral.

Assim, até o presente momento, a tutela dos trabalhadores em face da violência, assédio e riscos psicossociais no trabalho tem se limitado, de maneira geral, a seu aspecto reparatório, sendo considerados como danos extrapatrimoniais (art. 223-C da CLT). Ademais, as medidas judiciais e extrajudiciais de caráter preventivo, em relação ao assédio laboral, geralmente ocorrem a partir de ações coletivas do Ministério Público do Trabalho, ou, ainda, a partir do chamado *compliance* trabalhista – que, apesar de louvável, decorre do interesse individual de cada organização ou empresa.

Em contrapartida, a ausência do caráter vinculante da Convenção nº 190 da OIT no direito doméstico não significa dizer que tal documento não seja passível de utilização no ordenamento jurídico brasileiro. Pelo contrário: trata-se de normativa proeminente e apta a despertar efeitos jurídicos plenos nas relações laborais brasileiras.

Tal entendimento decorre, em primeiro lugar, da sistemática constitucional de abertura a novos direitos fundamentais, inclusive aqueles decorrentes

41 BORGES, Iara Farias. *CAS aprova projeto que combate assédio no ambiente de trabalho*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2021/08/cas-aprova-projeto-que-combate-assedio-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 28 nov. 2021.

de tratados internacionais e princípios gerais do Direito, tendo esses eficácia imediata no Brasil (art. 5º, §§ 1 e 2º, da CF). Soma-se tal entendimento à exegese do art. 7º, *caput*, da Carta Republicana, que impõe como regra a “melhoria da condição social dos trabalhadores”, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Para além disso, o art. 8º, *caput*, da CLT, que prevê as técnicas de interpretação e integração normativa na seara trabalhista, avaliza expressamente a decisão pela jurisprudência, e, ainda, dos princípios gerais do Direito e os específicos do Direito do Trabalho na falta de disposições legais e contratuais, o que é o caso dos riscos psicossociais e, mais especificamente, do assédio e violência no trabalho no Brasil.

Finalmente, impende destacar o papel do controle de convencionalidade interno, ou seja, a aplicação, por parte do órgão jurisdicional, de uma norma convencional em detrimento de uma norma de direito interno (ou, então, diante de uma anomia do direito doméstico) para fins de preservação da dignidade da pessoa humana⁴². Trata-se de prática aplicável às convenções da Organização Internacional do Trabalho, sendo aceita e reconhecida pela jurisprudência trabalhista.

Nesse sentido, salienta-se que todas as técnicas jurídicas supracitadas (a interpretação ampliativa dos direitos fundamentais, a integração normativa e o controle de convencionalidade) já têm sido aplicadas, ainda que de forma incipiente, pela jurisprudência brasileira no que tange à Convenção nº 190 da OIT. Chama-se especial atenção para o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que não apenas fixou tese sobre o assédio laboral baseado na Convenção nº 190 da OIT, em conjunto com a Convenção nº 155, como também adotou o entendimento de que o assédio moral no trabalho constitui dano moral *in re ipsa*. Colaciona-se, nesse sentido, a tese fixada pela Corte Regional, presente em diversos julgados:

“ASSÉDIO MORAL. INOBSERVÂNCIA DE DIREITOS HUMANOS, NORMAS INTERNACIONAIS E DIREITOS E GARANTIAS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA NA RELAÇÃO DE TRABALHO. CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT. CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT. DANO MORAL *IN RE IPSA*. (...) Embora o Brasil não tenha ratificado, ainda, a Convenção nº 190 da OIT, a referida norma encontra-se alicerçada nas

42 CANTOR, Ernesto Rey. *Control de convencionalidad de las leyes y derechos humanos*. México, D.F.: Editorial Porrúa, 2008. p. 48-49.

core obligations previstas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Nesse sentido, a referida Declaração destaca que os princípios fundamentais no trabalho (*core obligations*) devem ser observados pelos membros da OIT somente pelo fato de tais entes integrarem a Organização, ou seja, independente das normas que tratam dos princípios fundamentais do trabalho terem sido ratificadas pelos Estados-Membros. No mesmo norte, a interpretação sistemática da Constituição da República e dos seus princípios e direitos fundamentais, notadamente, os valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana, o princípio de melhoria das condições sociais da classe trabalhadora e a função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, 7º, *caput* e 170, III e VIII), rechaçam de forma veemente as práticas de discriminação e assédio moral (...).⁴³

Frise-se que o entendimento alhures, para além de ratificar a responsabilidade patronal no que tange às práticas de assédio e violência no trabalho, assevera, sobretudo, as consequências nefastas de tais condutas à saúde psicológica do trabalhador, indicando a possível utilização da Convenção nº 190 da OIT para a prevenção de outros riscos psicossociais.

Portanto, ainda que a atuação jurisprudencial não seja suficiente para o enfrentamento do assédio laboral e outras práticas de violência no meio ambiente do trabalho, sobretudo considerando que se trata de entendimento incipiente e minoritário, vê-se que esse é um meio possível para a atuação estatal frente à inércia dos Poderes Executivo e Legislativo em relação à adesão formal do Brasil à Convenção nº 190 da OIT, mediante a aplicação direta de sadios vetores solidarísticos explicitamente enraizados na nossa própria Constituição da República, permitindo-se, assim, a tutela adequada do trabalhador em face dos insidiosos riscos psicossociais ocupacionais, sobretudo quando decorrentes de violência e assédio no trabalho.

6 – Considerações finais

Por todo o exposto, é possível concluir que a Convenção nº 190 da OIT, ao celebrar o centenário do organismo internacional, alcança também um marco

43 A tese colacionada foi utilizada, até a presente data, nos seguintes processos: 0020977-90.2019.5.04.0234, 0020183-44.2018.5.04.0771, 0021626-68.2017.5.04.0511, 0021742-49.2017.5.04.0002, 0020477-30.2018.5.04.0211, 0020291-46.2017.5.04.0662, 0020525-10.2020.5.04.0731, 0020058-66.2020.5.04.0008, 0021060-77.2017.5.04.0331, 0020593-97.2017.5.04.0008, 0020434-19.2020.5.04.0601 e 0020909-61.2018.5.04.0013. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 30 nov. 2021.

histórico na tutela da saúde ao trazer normas de prevenção a riscos psicossociais e promoção da integridade dos trabalhadores e trabalhadoras, sobretudo em seu aspecto mental e social.

É, ainda, instrumento que ressalta a importância de amplas e diversificadas medidas contra a violência e o assédio laboral, em todas as suas acepções e em todos os modelos laborais, demonstrando a especial preocupação da OIT para com a promoção da igualdade no trabalho e os combates à discriminação e à violência de gênero no contexto laboral. Assim, a OIT demonstra estar alinhada ao combate à tendência precarizante do assédio e da violência do trabalho no contexto produtivo.

Nada obstante, depreende-se que o Brasil parece não refletir, até o presente momento, a agenda internacional ao não ratificar – nem tampouco participar da aprovação – do tratado internacional, entendendo-se como preocupante o silêncio, em especial do Poder Público, acerca das medidas necessárias ao combate à violência e ao assédio, em que pese a presença comum de tais práticas entre as organizações brasileiras. Outrossim, vê-se que as iniciativas voltadas à erradicação e redução da violência laboral são insuficientes.

Contudo, a Convenção nº 190 da OIT se constitui como instrumento apto a auxiliar na tutela contra o assédio e a violência laboral, ainda que não possua caráter cogente, uma vez que o Direito brasileiro contempla a ampla tutela da saúde dos trabalhadores, inclusive a saúde mental, sobretudo por meio da interpretação ampliativa de direitos fundamentais, da integração normativa e do controle de convencionalidade, além da própria aplicação direta de preceitos constitucionais, subsidiando em especial a interpretação jurisprudencial no tema do assédio, da violência e dos riscos psicossociais no trabalho.

7 – Referências bibliográficas

ANDRADE, Cristina Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 2018, p. 1-13.

ANTUNES, José. Assédio moral no trabalho: revendo a evidência. *Psic., Saúde & Doenças*, Lisboa, v. 18, n. 3, p. 669-680, 2017.

BARUKI, Luciana Veloso. *Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

BORGES, Iara Farias. *CAS aprova projeto que combate assédio no ambiente de trabalho*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2021/08/cas-aprova-projeto-que-combate-assedio-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 28 nov. 2021.

CANTOR, Ernesto Rey. *Control de convencionalidad de las leyes y derechos humanos*. México, D.F.: Editorial Porrúa, 2008.

DOCTRINA

CARDOSO, Ana Cláudia M. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. *Tempo Social*, 27(1), p. 73-93, 2015.

CHINEA, Laura María Melian. La eficacia del acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo. In: QUINTANA, Margarita Isabel Ramos. *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*. Navarra: Thomson Reuters, 2017. p. 233-251.

COMISSÃO EUROPEIA. *Promoting mental health in the workplace: guidance to implementing a comprehensive approach*. 2014.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. (Org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valeria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente do trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2020. v. 5.

EU-OSHA – European Agency for Occupational Safety and Health. *Riscos psicossociais e estresse no trabalho*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Acesso em: 20 abr. 2021.

FERREIRA, Estêvão Fragallo; MARANHÃO, Ney. Riscos psicossociais e meio ambiente do trabalho: elementos gerais e introdutórios. In: LEAL, Carla Reita Faria; MARANHÃO, Ney; PADILHA, Norma Sueli (Org.). *Sociedade, tecnologia e meio ambiente do trabalho: discussões contemporâneas*. Cuiabá: EdUFMT, 2021.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA; Lys Esther. *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca, 2010.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In: NAVARRO, Vera Lúcia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Org.). *Avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. São Paulo: Outras Expressões, 2013.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral e sexual. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), p. 102-108, 2003.

ISTAS – Instituto Sindical de Trabajo y Ambiente y Salud. *Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales*. Madrid, 2015.

JARDIM, Sílvia. Depressão e trabalho: ruptura de laço social. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 36 (123), p. 84-92, 2011.

JIMÉNEZ, Bernardo Moreno; LEÓN, Carmen Baez. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010.

LAGUNA, Juan José Rodríguez Bravo de. La violencia en el trabajo: perfiles jurídicos. In: QUINTANA, Margarita Isabel Ramos. *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*. Navarra: Thomson Reuters, 2017. p. 315-334.

DOCTRINA

MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travados no contexto laborativo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, 25(5), p. 341-349, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.* *História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho: homenagem a Armando Casimiro Mota*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção 155: segurança e saúde dos trabalhadores*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 25 abr. 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção 190: sobre assédio e violência*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 20 nov. 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Psychosocial factors at work: recognition and control*. Genebra, 1986.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Ratifications of C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 10 jan. 2022.

OMS – Organização Mundial da Saúde. *Constituição da Organização Mundial de Saúde*. Nova Iorque, 1946. Disponível em: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

OMS – Organização Mundial da Saúde. *Relatório mundial sobre violência e saúde*. Genebra, 2002.

RETSLAFF, Franciane de S. *et al.* A Convenção nº 190 da OIT: como será recepcionada pelo ordenamento jurídico brasileiro? In: SERAU Jr., Marco Aurélio (Coord.). *Assédio moral e sexual no trabalho: comentários à Convenção nº 190 da OIT*. Belo Horizonte: IEPREV, 2021.

SCHAITZA, Angélica Pavelski Cordeiro; FACHIN, Melina Girardi. Direito ao trabalho decente, livre de violência e assédio: um diálogo constitucional-internacional? In: SERAU Jr., Marco Aurélio (Coord.). *Assédio moral e sexual no trabalho: comentários à Convenção nº 190 da OIT*. Belo Horizonte: IEPREV, 2021.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008.

TRT-4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 30 nov. 2021.

Recebido em: 18/01/2022

Aprovado em: 01/04/2022