
TRABALHO DECENTE E A PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL: A IMPORTÂNCIA DA CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO

Delaíde Alves Miranda Arantes
Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos

RESUMO: Esse estudo tem o objetivo de interlocução entre a conquista do direito ao Trabalho Decente enquanto conceito da Organização Internacional do Trabalho e a erradicação de práticas de assédio moral organizacional como método de gestão implementado pelo neoliberalismo. Assim, apoia-se na necessidade de o Estado garantir eficácia aos preceitos constitucionais que asseguram a proteção integral da pessoa humana, com sua dignidade, e o valor social do trabalho, promovendo ações de prevenção e condenando atos de violência no meio ambiente de trabalho, sobretudo após a edição da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Convenção 190 da OIT; Organização Internacional do Trabalho; Assédio Moral; Trabalho Decente.

SUMÁRIO. 1. Introdução. 2. Proteção constitucional contra o assédio moral organizacional: um modelo de gestão neoliberal. 3. Proteção contra o assédio moral no ordenamento jurídico internacional. 4. Conclusão. 5. Referencias bibliográficas.

Delaíde Alves Miranda Arantes

Ministra do Tribunal Superior do Trabalho. Mestra em Direito, Estado e Constituição, na sublinha Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade - UnB. Membro do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" - UnB - CNPq, Conselheira da Escola Nacional da Magistratura - ENAMAT, Ouvidora do TST e do CSJT, integrante da AJD-Associação Juizes para a Democracia.

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos

Pós-doutoranda em Derecho Laboral pela Universidade de Valência. Doutora em Direito, Estado e Constituição pela UNB. Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUCSP. Professora Titular e Coordenadora Adjunta do Curso de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF - Centro Universitário, Brasília. Assessora da Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

INTRODUÇÃO

A implementação do Trabalho Decente, conceito construído pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e da garantia de um meio ambiente saudável e equilibrado, com respeito à saúde psíquica e física do trabalhador, não prescinde da condenação de práticas de assédio moral. O assédio moral como uma modalidade de violência identificada no ambiente de trabalho, tem sido utilizado como ferramenta de gestão para aumento da produtividade no marco do sistema capitalista neoliberal.

No entanto, a Constituição Federal assegura a proteção integral à pessoa humana, incluindo sua esfera material e moral, além de consagrar o valor social do trabalho e a dignidade humana como fundamentos da República.

Soma-se aos preceitos constitucionais elencados a nova Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em junho de 2019 pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), que entrou em vigor em 25 de junho de 2021.

Tanto as disposições constitucionais quanto a referida Convenção indicam que o caminho para alcançar o Trabalho Decente envolve a condenação de práticas de violência no âmbito do meio ambiente do trabalho, seja por medidas preventivas, seja por meio de reparação dos danos causados às vítimas de assédio moral e outras formas de abusos.

O presente estudo procura demonstrar a importância da ratificação da Convenção 190 pelo Brasil como um esforço para o país honrar o compromisso com o Trabalho Decente assumido pelo Governo Federal brasileiro perante a Organização Internacional do Trabalho em 2003.

2. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UM MODELO DE GESTÃO NEOLIBERAL

Para José Roberto Montes Heloani, o assédio moral foi objeto de estudo em 1996, na Suécia, pelo psicólogo do trabalho Heyns Leymann que, por meio de pesquisa realizada em vários grupos de profissionais, identificou a existência de um processo de “psicoterror”, inaugurando o conceito de “*mobbing*” (do termo de *mob*, que corresponde a horda, bando ou plebe). Para Leymann, o assédio moral consistiria em um conceito “que se desenvolve em uma situação comunicativa hostil, em que um ou mais indivíduos coagem uma pessoa de tal forma que esta é levada a uma posição de

fraqueza psicológica”.¹ Segundo José Roberto Montes Heloani são características do assédio moral

a intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça.

Para o autor, “em uma sociedade cuja base cultural fosse a fraternidade, o assédio moral simplesmente não existiria, ou se restringiria às patologias individuais”, no entanto, “enquanto vivermos em uma sociedade que valoriza muito mais a capacidade de competir e vencer do que o altruísmo e a generosidade, com certeza esse tipo de coação moral continuará acontecendo”.²

Embora o assédio moral possa se dar em uma perspectiva individual, para o presente artigo destaca-se o uso da violência como estratégia de gestão do trabalho humano, ou seja, como violência organizacional. Essa modalidade de violência tem especial relevo no cenário de dominação social no trabalho proposto pelos mecanismos neoliberais de esvaziamento do caráter protetivo do Direito do Trabalho, de flexibilização de postos de trabalho e precarização dos vínculos de emprego.

Margarida Barreto, pioneira sobre o tema no Brasil, define o assédio moral como “modalidade sutil da violência, suscetível de ser identificada, prevenida e erradicada do mundo do trabalho, na medida em que for dada a visibilidade, intensificado os laços de solidariedade, evitando a naturalização, banalização e barbárie”.³

A gestão por medo, gestão por estresse e por injúria, o estímulo à competitividade sem limites, as cobranças frequentes, os prazos inadequados para metas estabelecidas, o uso de autoritarismo e do desrespeito, que constrange e humilha, todas essas estratégias integram o modelo de gestão capitalista trazido da iniciativa privada e presente, inclusive, no setor público. Essa gestão de trabalho embasada

1 HELOANI, Roberto. ASSÉDIO MORAL – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 16 dez. 2022.

2 Idem.

3 BARRETO, Margarida. **Assédio moral: a violência sutil** Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de Doutorado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2005, p. 9. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf> Acesso em 18 dez 2022.

em uma ideologia gerencialista, chamada por Christophe Dejour de governança por números⁴, ignora as limitações humanas e utiliza o assédio organizacional como política institucional e ferramenta de gestão, controle e coerção.

Tais condutas são incompatíveis com o que prevê a Constituição Federal de 1988, que reconhece o trabalho como um valor social a ser exercido com dignidade. O valor social do trabalho e a da livre iniciativa são os alicerces da ordem econômica brasileira, previstos no art. 1.º, IV e 170 da Constituição Federal.⁵

Com o objetivo de alcançar o desenvolvimento econômico e assegurar a todos uma existência digna, a Constituição estabelece o respeito a princípios fundamentais, dentre os quais o da defesa do meio ambiente – no art. 170, II, aliado ao direito a um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, conforme art. 200, inciso VIII, e art. 225, da Constituição Federal, todos princípios necessários para o exercício do direito fundamental à saúde - previsto no art. 196, e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, de acordo com art. 7º, inciso XXI, e da dignidade da pessoa humana, estabelecido no art. 1.º, inciso II, da Constituição Federal.⁶

A Constituição Federal Cidadã de 1988, em seu art. 5.º, V, estabelece, ainda, ser assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; e o inciso X, que diz que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Tais dispositivos sinalam a preocupação constitucional com os aspectos materiais e extrapatrimoniais do indivíduo.

O artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal prevê o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa⁷.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que no corrente ano completa 80 anos de sua promulgação passou a tratar especificamente do dano moral. A Lei da Reforma

4 DEJOURS, Christophe. **Especialista francês defende gestão cooperativa para promover saúde psíquica no trabalho**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2017/08/especialista-frances-defende-gestao-cooperativa-para-promover-saude-psi-quica-no-trabalho> Acesso em 17 dez. 2022.

5 BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 17 dez. 2022.

6 Idem.

7 Idem.

Trabalhista, Lei 13.467/2017, adotou os artigos 223-B, 223-C e 223-E, que tratam da conceituação de dano extrapatrimonial (que pode ser moral ou existencial), os direitos por ele atingidos e a consequente possibilidade de reparação, embora os dispositivos inseridos apresentem um conteúdo discriminatório que está sendo questionado no Supremo Tribunal Federal⁸.

Na esfera infraconstitucional, nos artigos 186, 187 e 927, caput, do Código Civil Brasileiro também protege o indivíduo, inclusive o trabalhador, contra atos abusivos e ilícitos que causem danos, prevendo reparação.⁹

O ordenamento jurídico brasileiro adota a teoria da responsabilidade subjetiva, que depende da configuração de dolo ou culpa do causador do dano, assim, a prova da culpa do empregador pelo quadro de adoecimento do trabalhador vítima de assédio moral consiste no grande desafio para a efetividade do direito fundamental à saúde.

Destaca-se no âmbito da legislação infraconstitucional a Lei Orgânica da Saúde - Lei 8.080 de 1990, que insere em seu art. 3.º, fatores que considera determinantes e condicionantes da saúde, destacando a proteção ao meio ambiente do trabalho.¹⁰

Considerando o avançado arcabouço jurídico nacional, a organização do trabalho deve proporcionar um meio ambiente que garanta a tutela psicofísica do trabalhador, mediante o cumprimento das prescrições normativas constitucionais e infraconstitucionais, além de tratados, convenções e recomendações internacionais.

3. PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

O sistema internacional de proteção aos Direitos Humanos vincula os seus Estados Membros a um triplo dever de respeito, promoção e proteção dos direitos humanos, o que envolve todos os seus agentes – Poder Executivo, Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública, Polícias, entre outros.¹¹

8 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 6050**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475570&ori=1> Acesso em 16 dez. 2022.

9 BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em 17 dez. 2022.

10 BRASIL. **Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.080%2C%20DE%2019%20DE%20SETEMBRO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20para,correspondentes%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em 18 dez. 2022.

11 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2021, p. 180.

Constitui papel do Estado e de seus agentes, dentro de suas competências, o dever de tornar “efetiva a reprovação legal a graves violações de direitos humanos, e, de outro lado, oferecer respostas institucionais adequadas ao impedimento ou, quando não for possível, a adequada punição ao ofensor à proporcional reparação à vítima”.¹²

No âmbito internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos possui grande relevância em relação aos direitos básicos do trabalhador, principalmente em seu artigo 23, que afirma que “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.¹³

O reconhecimento da vinculação dos particulares ao sistema internacional de proteção dos direitos humanos, incluindo as empresas, está amparado na universalidade desses direitos, “especialmente na Carta da ONU e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, uma vez que sem a incidência de tais direitos em todas as relações (verticais e horizontais), a universalidade não seria completa”.¹⁴

Mesmo sem a existência de um tratado específico sobre direitos humanos e empresas, o respeito aos direitos humanos pode ser considerado uma obrigação de todos, no entendimento derivado da Declaração de Viena sobre Direitos Humanos de 1993, que dispõe que “a comunidade internacional deve considerar os direitos humanos, globalmente, de forma justa e equitativa, em pé de igualdade e com igual ênfase”, admitindo-se que as empresas estão inseridas no campo da comunidade internacional.¹⁵

No ordenamento jurídico internacional protetor da saúde como direito humano ganha ênfase a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, que considera que saúde abrange não somente a ausência de afecções e doença, mas também a defesa do indivíduo contra os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente ligados com a segurança e higiene no trabalho.¹⁶

A Organização Internacional do Trabalho emitiu em 2018 um relatório denominado “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo

12 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2021, p. 182.

13 Declaração Universal dos Direitos Humanos. **UNICEF**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em 18 dez. 2022.

14 RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**, 7.ed. São Paulo: Saraiva, 202, p. 317.

15 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de Direitos Humanos**, São Paulo: Atlas, 2021, p. 225.

16 Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 155**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm Acesso em 17 dez. 2022.

do trabalho”, questão que passou a ser considerada central e urgente no âmbito dessa Organização, sobretudo em razão da adoção de estratégias gerencialistas impostas pelo neoliberalismo.¹⁷

Na sequência das medidas adotadas para inibir o assédio e a violência no trabalho, em junho de 2019, a OIT aprovou a sua Convenção 190, que entrou em vigor em 25 de junho de 2021.

A Convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho atingem a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social.

Admite que a violência e o assédio moral ou sexual no mundo do trabalho levam à violação dos direitos humanos, e constituem ameaça à igualdade de oportunidades, sendo, portanto, incompatíveis com o Trabalho Decente.

O conceito de Trabalho Decente consiste em paradigma internacional estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho e representa a garantia de um trabalho “adequadamente remunerado, exercido em liberdade, equidade e segurança, e capaz de garantir vida digna”.¹⁸ Tal conceito se apoia em quatro pilares: “os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social”.¹⁹

O Brasil tem um compromisso com a promoção do Trabalho Decente. Em maio de 2006, o país lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), fruto de um Memorando de Entendimento assinado em 2003, pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Trata-se de um compromisso do Estado Brasileiro e que precisa imediatamente ser retomado após um período de negligência dos últimos governos²⁰, promotores da Reforma Trabalhista e da precarização das condições de trabalho no país.

Estabelecida a importância da busca pelo Trabalho Decente como um compromisso de Estado, a aplicação da Convenção 190 da OIT mostra-se imprescindível

17 Organização Internacional do Trabalho. **Acabar com a violência e o assédio contra homens e mulheres no mundo do trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf Acesso em 17 dez. 2022.

18 Agenda Nacional do Trabalho Decente. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf Acesso em 19 dez. 2022.

19 Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em 28 dez. 2022.

20 Agenda Nacional do Trabalho Decente. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf Acesso em 19 dez. 2022.

para concretizar tal compromisso, assim como sua ratificação.

A Convenção reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero. Admite que a forma com que estruturas sociais e as questões de gênero e raça se cruzam tem um papel significativo, pois, além de acentuarem as desigualdades no ambiente de trabalho, são indissociáveis da divisão sexual do trabalho.

Nesse sentido, a Convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcional as mulheres e as jovens, e apontando para a necessidade de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível, que inclua as causas subjacentes e os fatores de risco, como os estereótipos de gênero, a multiplicidade, a intersecção das formas de discriminação e a desigualdade das relações de poder com base no gênero e raça.

A Convenção 190 define violência e assédio como “comportamentos, práticas ou ameaças que visem e resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos para os trabalhadores atingidos”.²¹

Os países que ratificam a Convenção passam a ter responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero contra essas atitudes patronais prejudiciais aos trabalhadores.

No entanto, apesar de a Convenção 190 ter entrado em vigência internacional em junho de 2021, até agora apenas seis países a ratificaram: Argentina, Equador, Uruguai, Fiji, Namíbia e Somália.²² A adesão do Brasil depende da aprovação do Congresso Nacional e da sanção do Presidente da República.

A existência de riscos psicossociais vinculados à organização do trabalho, como cargas de trabalho excessivas, falta de autonomia para tomada de decisões, baixa consideração pelo trabalho das pessoas, rigidez nos procedimentos rotineiros do trabalho, atenção insuficiente à manutenção de boas relações interpessoais como uma forma de violência estrutural são fatores desencadeantes do assédio moral.

Para combater esses riscos, a Convenção 190, em seu artigo 6º, estabelece que cada país Membro deverá adotar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.

21 Organização Internacional do Trabalho. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/--ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf Acesso em 18 dez. 2022.

22 IEAL lança campanha para ratificar a Convenção sobre violência e assédio da OIT. **App Sindicato.** Disponível em: <https://appsindicato.org.br/ieal-lanca-campanha-para-ratificar-a-convencao-sobre-violencia-e-assedio-da-oit/> Acesso em 17 dez. 2022.

Essa adoção de leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio são a expressão da aplicação direta dos princípios prevenção e proteção contra o assédio e a violência. A prevenção e a precaução se dão pela adoção de práticas que visem inibir a ocorrência das violações no âmbito do direito ambiental do trabalho.

A realização de Acordos e Convenções Coletivas, a fiscalização e a celebração de Termos de Ajustes de Conduta podem contribuir com a proteção e a prevenção de violências e assédios o ambiente de trabalho.

A Convenção 190 também fala sobre “aplicação e reparação de danos” o que inclui as decisões judiciais e multas. É possível, portanto, pleitear reparação de danos morais e materiais causados à saúde física e mental decorrentes do assédio moral.

Nesse sentido, para assegurar a proteção ao direto da vítima de assédio moral, a prova processual deve se deslocar do eixo da condição da vítima para se aprofundar no método de gestão e suas práticas violentas. Isto porque, a dificuldade em caracterizar o vínculo da doença com o trabalho e de demonstrar a culpa do empregador são obstáculos que inibem a ajuizamento de ações, agravada atualmente, pelo medo da condenação em honorários advocatícios de sucumbência, que atinge até mesmo os beneficiários da justiça gratuita.

Outro aspecto relevante a ser observado nos casos de assédio moral é a condição de fragilidade da vítima, que, muitas vezes, se encontra sem forças para demandar judicialmente a reparação de danos.

Por todos esses fatores, ações preventivas, como acordos e convenções coletivas que estabelecem políticas de controle do meio ambiente de trabalho são essenciais para o enfretamento do assédio moral.

No Brasil, o Conselho Nacional de Direitos Humanos, órgão colegiado de composição paritária que objetiva a promoção e a defesa dos direitos humanos, editou em 5 de março de 2020, as Diretrizes Nacionais para uma Política de Direitos Humanos e Empresas, que dispõe, em seu artigo 1.º, a necessidade de o Estado adotar diretrizes com o objetivo “orientar e auxiliar na aplicação de normas nacionais e internacionais de proteção dos Direitos Humanos”, incluído “o direito ao desenvolvimento, ao *trabalho decente*, à autodeterminação e a um meio ambiente equilibrado, incluindo o do trabalho”.²³

Nesse sentido, as condutas empresariais deverão estar de acordo com tais

23 BRASIL. **Decreto Lei n. 9.571, de 21 de novembro de 2018.** Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm Acesso em 18 dez. 2022.

Diretrizes do Conselho Nacional de Direitos Humanos, que, no Capítulo IV, estabelecem:

Art. 7º O Estado tem a obrigação de legislar, respeitar, proteger e assegurar a fruição de Direitos Humanos no contexto das atividades empresariais, pautando sua atuação pelas seguintes diretrizes:

I - Regulamentar e fiscalizar a atividade empresarial de modo a cumprir com o conceito de **trabalho decente** e a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tendo em vista que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna.(g.n.)”.²⁴

O Trabalho Decente é tema que desafia a sociedade e deve ser pensado na perspectiva do Estado Democrático de Direito, que preza pela dignidade humano e pelo trabalho enquanto valor social.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho soma-se às inúmeras iniciativas da entidade para a promoção do Trabalho Decente, na medida em que visa proteger os trabalhadores do assédio moral enquanto prática de violência no ambiente de trabalho.

No entanto, enquanto não enfrentarmos o assédio moral como consequência de um modelo de gestão que trata o ser humano como peça descartável do sistema de produção, o Trabalho Decente e a dignidade humana não passarão de retóricas ou promessas constitucionais não cumpridas.

A ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho é um caminho natural a ser trilhado pelo Brasil em busca da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com Trabalho Decente para todos e todas.

4. CONCLUSÃO

O conceito de assédio moral desenvolvido a partir da observação de práticas repetidas de violência organizacional adquiriu maior relevância pela implementação do modelo de gestão neoliberal, calcado em metas, competitividade, pressão por produtividade, entre outros métodos empresariais abusivos. O aumento dos casos de assédio moral no atual estágio de desenvolvimento econômico-social da sociedade capitalista neoliberal resultou na edição da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

24 Idem.

Esse importante documento soma-se ao ordenamento jurídico nacional alicerçado na Constituição Federal de 1988, constituindo mais uma norma internacional que corrobora a necessidade de ações concretas para a implementação do Trabalho Decente no Brasil.

O Trabalho Decente, conceito que inclui o respeito a direitos básicos do trabalhador, é compromisso assumido pelo Governo Federal brasileiro desde 2003, pela assinatura da Agenda Nacional do Trabalho Decente e, a partir da Convenção 190 da OIT, tal Agenda deve incluir o esforço para combater as condutas impróprias no âmbito das empresas, geradoras de assédio moral.

Uma legislação que estimule boas práticas empresariais como as Diretrizes Nacionais para uma Política de Direitos Humanos e Empresas, a fiscalização governamental, a celebração de Termos de Ajustamento de Condutas, de acordos e convenções coletivas que protejam os trabalhadores de práticas de violência na gestão empresarial e o julgamento e condenação de empresas que pratiquem o assédio organizacional pelo Poder Judiciário são ações que se somam aos esforços da Organização Internacional do Trabalho para a implementação do Trabalho Decente.

Nessa nova fase de reconstrução da democracia, do Estado Democrático de Direito e de início do restabelecimento do Estado Democrático de Direito, a ratificação da Convenção 190 da OIT pelo Brasil é medida que se impõe para sinalizar a retomada do compromisso brasileiro com o Trabalho Decente, colocando novamente na Agenda Nacional a implementação de ações em busca da construção de uma sociedade na qual o trabalho dignifique o ser humano.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida. **Assédio moral: a violência sutil** Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de Doutorado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2005, p. 9. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf> Acesso em 18 dez 2022.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov>.

br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 17 dez. 2022

BRASIL. **Decreto Lei n. 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm Acesso em 18 dez. 2022.

BRASIL. **Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.080%2C%20DE%2019%20DE%20SETEMBRO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20para,correspondentes%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em 18 dez. 2022.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em 17 dez. 2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. ADI 6050. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475570&ori=1> Acesso em 16 dez. 2022.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. **UNICEF**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em 18 dez. 2022.

DEJOURS, Christophe. **Especialista francês defende gestão cooperativa para promover saúde psíquica no trabalho**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2017/08/especialista-frances-defende-gestao-cooperativa-para-promover-saude-psiquica-no-trabalho> Acesso em 17 dez. 2022.

HELOANI, Roberto. ASSÉDIO MORAL – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3Kjvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 16 dez. 2022.

IEAL **lança campanha para ratificar a Convenção sobre violência e assédio da OIT**. App Sindicato. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/ieal-lanca-campanha-para-ratificar-a-convencao-sobre-violencia-e-assedio-da-oit/> Acesso em 17 dez. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf Acesso em 19 dez. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 190**. Acabar com a violência e o assédio contra homens e mulheres no mundo do trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf Acesso em 17 dez. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf Acesso em 18 dez. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Disponível em: Acesso em 28 dez. 2022. <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**, 7.ed. São Paulo: Saraiva, 202.