



A Convenção 190 da OIT e o enfrentamento das violências relacionadas ao trabalho: avanços e limites no tratamento normativo

ILO Convention 190 and addressing work-related violence: progress and limitations in the normative framework.

El Convenio 190 de la OIT y el enfrentamiento de las violencias relacionadas con el trabajo: avances y límites en el tratamiento normativo

Daniela Sanches Tavares¹

Fundacentro - Ministério do Trabalho e Emprego

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6362711029064261>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3063-4026>

Luci Praun

Universidade Federal de São Paulo (Unifesp)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6745547127576141>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4386-324X>

Maria Maeno

Fundacentro - Ministério do Trabalho e Emprego

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9438317427327569>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6329-629X>

Frida Marina Fischer

Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (FSP-USP)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0894690311392249>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9403-6300>

RESUMO

Introdução: A Convenção 190 e a Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho fornecem um tratamento normativo amplo às violências e ao assédio moral relacionados ao trabalho, considerando-as sob o prisma de gênero e contemplando a preocupação com o assédio sexual, a violência doméstica, bem como com grupos vulnerabilizados por vínculos precários e trabalhadores(as) migrantes. Contemplam a complexidade na causalidade desses fenômenos, reconhecendo a organização do trabalho e a gestão de recursos humanos como um locus de intervenção para a prevenção.

Objetivo: Analisar alcances e limites da abordagem proposta pelas normas internacionais mencionadas no que tange à prevenção.

¹ O presente artigo foi preparado durante processo de doutoramento em Ciências no Programa de pós-graduação em Saúde Pública da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (FSP-USP)

Método: Análise crítica das normas mencionadas, em diálogo com a produção teórica pertinente à temática do assédio moral e, de forma mais ampla, ao campo da saúde do(a) trabalhador(a).

Resultados: As normas mencionadas apresentam um criterioso tratamento à participação dos(as) trabalhadores(as) e de suas representações no enfrentamento das violências relacionadas ao trabalho, sobretudo na avaliação de riscos para violências, aspecto que não pode ser ignorado para uma atuação preventiva que busque efetividade. Analisam-se os limites dos instrumentos conceituais adotados pelas normas, para análise do contexto de trabalho bem como para a efetiva participação da classe trabalhadora e suas representações.

Conclusões: Conclui-se pela necessidade de uma abordagem integradora das condições e situações de trabalho para que intervenções preventivas tenham êxito. Destaca-se a necessidade de que a participação de trabalhadores(as) extrapole os limites consultivos, o que se relaciona diretamente com a efetividade do direito à organização e representação nos locais de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral no trabalho; Convenção 190 da OIT; Normas regulamentadoras; saúde do trabalhador e da trabalhadora; violência no trabalho.

ABSTRACT

Introduction: Convention 190 and Recommendation 206 of the International Labour Organization provide a comprehensive normative treatment of work-related violence and bullying, considering them from a gender perspective and addressing concerns about sexual harassment, domestic violence, and vulnerable groups due to precarious employment relationships and migrant workers. The documents address the complex causality of these phenomena, recognizing work organization and human resource management as locus of intervention for prevention.

Objective: To analyze the scope and limitations of the approach proposed by the mentioned international standards regarding prevention.

Method: Critical analysis of the mentioned standards, in dialogue with theoretical literature relevant to the topic of bullying and, more broadly, to the field of worker health.

Results: The mentioned standards carefully address the participation of workers and their representatives in addressing work-related violence, particularly in assessing the risks of violence, an aspect that cannot be ignored for effective preventive action. The limitations of the conceptual instruments adopted by the standards are analyzed, both for work analysis and for the effective participation of the working class and its representatives.

Conclusions: The analysis highlights the need for an integrated approach to working conditions and situations for successful preventive interventions. It



emphasizes the need for worker participation to go beyond consultative limits, which is directly related to the effectiveness of the right to organization and representation in the workplace.

KEYWORDS: ILO Convention 190; moral harassment at work; regulatory standards; violence at work; workers' health.

RESUMEN

Introducción: El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo ofrecen un tratamiento normativo integral de la violencia y el acoso laboral, considerándolos desde una perspectiva de género y abordando las preocupaciones sobre el acoso sexual, la violencia doméstica y los grupos vulnerables debido a las relaciones laborales precarias y a los trabajadores migrantes. Los documentos abordan la compleja causalidad de estos fenómenos, reconociendo la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos como ámbitos de intervención para la prevención.

Objetivo: Analizar el alcance y las limitaciones del enfoque propuesto por las normas internacionales mencionadas en materia de prevención.

Método: Análisis crítico de las normas mencionadas, en diálogo con la literatura teórica relevante sobre el tema del acoso laboral y, de forma más amplia, sobre el ámbito de la salud laboral.

Resultados: Las normas mencionadas abordan cuidadosamente la participación de los trabajadores y sus representantes en el abordaje de la violencia laboral, en particular en la evaluación de los riesgos de violencia, un aspecto esencial para una acción preventiva eficaz. Se analizan las limitaciones de los instrumentos conceptuales adoptados por las normas, tanto para el análisis del trabajo como para la participación efectiva de la clase trabajadora y sus representantes.

Conclusiones: El análisis destaca la necesidad de un enfoque integrado de las condiciones y situaciones laborales para el éxito de las intervenciones preventivas. Se enfatiza la necesidad de que la participación de los trabajadores trascienda los límites consultivos, lo cual está directamente relacionado con la efectividad del derecho de sindicación y representación en el lugar de trabajo.

PALABRAS CLAVE: acoso moral en el trabajo; Convenio 190 de la OIT; normas reglamentarias; salud de los trabajadores; violencia en el trabajo.



INTRODUÇÃO

Aprovadas em 2019, durante a 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção 190 (C190)² e a Recomendação 206 (R206)³ da Organização Internacional do Trabalho (OIT) fornecem amplo tratamento às violências e ao assédio moral relacionados ao trabalho, contemplando entre elas o assédio sexual e avançando na consideração sobre as repercussões da violência doméstica na vida laboral. Ambos os documentos veiculam uma definição integrada de violência e assédio em sua relação com as práticas organizacionais, reconhecendo as especificidades da violência e do assédio moral sob o prisma de gênero, englobando também o assédio sexual e, por decorrência, suas repercussões particulares na acentuação e perpetuação de desigualdades no mundo do trabalho.

No Brasil, o debate sobre a C190 e a R206⁴ tem ocorrido principalmente sob a perspectiva do marcador social de gênero, associando-o majoritariamente às mulheres. Apenas em março de 2023 teve início o processo de ratificação, como parte de um conjunto de ações voltadas a assegurar a inserção e a permanência das mulheres em um ambiente de trabalho seguro e saudável. A iniciativa partiu do Poder Executivo, que encaminhou ao Legislativo a Mensagem de Acordos, Convênios,

² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 190**: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 24 nov. 2024.

³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **R206-Recomendação n. 206 sobre violência e assédio, 2019**: Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf. Acesso em: 24 nov. 2024.

⁴ As recomendações não têm força normativa, mas tão somente representam complementam ou detalham a aplicação da Convenção. BELTRAMELLI NETO, Silvio. Direito humano ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável: uma norma de jus cogens constitutiva do trabalho decente. In: LIMA, Bruno Choairy de; FONSECA, Bruno Gomes Borges da; ZIMMERMAN, Cirlene Luiza; MERÍSIO, Patrick Maia; BELTRAMELLI NETO, Silvio. **CODEMAT: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. Volume I.

Destaca-se, no caso da R206, que seu conteúdo tem grande importância para a efetividade das práticas interventivas do assédio moral e das violências relacionadas ao trabalho.



Tratados e Atos Internacionais (MCS 86/2023), submetendo a Convenção à apreciação da Câmara dos Deputados. Este artigo não se debruça sobre esse aspecto, mas visa discutir criticamente os avanços e limites da abordagem proposta por essas normas para a prevenção efetiva das violências relacionadas ao trabalho. A partir desse norte, especifica e aprofunda a abordagem sobre a organização do trabalho e as políticas de gestão de recursos humanos na teia de causalidade das violências e do assédio nas relações de trabalho.

Com vistas a analisar o potencial de provocar uma mudança paradigmática no tratamento normativo sobre as violências e os assédios no trabalho, este artigo organiza-se da seguinte forma. O item 1 trata da abordagem individual do assédio moral, caracterizada por uma perspectiva quase exclusivamente punitiva e educativa, e destaca estudos que fundamentam uma visão mais ampla, voltada também para a possibilidade de prevenção. O item 2 destaca aspectos em que a C190 e a R206 contribuem para a compreensão do problema, trazendo subsídios para medidas de intervenção e prevenção. No item 3 analisa-se como essas normativas destinam qualidades de participação diferentes ao coletivo de trabalhadores e trabalhadoras, conforme a etapa de uma política de enfrentamento e prevenção. Destaca-se o papel fundamental dos(as) trabalhadores(as) e suas representações na análise dos riscos para a ocorrência de violências e assédios relacionados ao trabalho. Aponta-se também os limites da abordagem. O item 4 aponta para a necessidade de uma abordagem integradora da realidade de trabalho, bem como para os desafios que envolvem a garantia de ambientes de trabalho mais democráticos.

1 Assédio moral: trajetórias de construção conceitual

Tanto a literatura nacional como a internacional têm, há bastante tempo, caminhado no sentido de ampliar a compreensão da rede de causalidade das violências relacionadas ao trabalho. Apesar disso, persistem descrições sobre o fenômeno que o mantém circunscrito ao âmbito dos comportamentos, das



características da personalidade do assediador e da vulnerabilidade psíquica da vítima. Abordagens desse tipo foram as que se tornaram dominantes no imaginário social e nos meios de comunicação de massa, como evidenciam vários estudos e a prática de profissionais de saúde do trabalhador.

Hirigoyen, cujo livro “Mal-estar no trabalho” pode ser considerado um marco, pelo grande alcance e pela amplitude de público que atingiu, é autora de um dos conceitos mais difundidos sobre o tema. Conforme sua definição, o assédio moral pode ser definido como:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.⁵

Embora tenha tido um papel importante ao colocar em debate um tipo de sofrimento praticamente invisível, gerando, posteriormente, tanto por parte da própria autora como de outros, desdobramentos e aprofundamentos a respeito da relação entre a organização do trabalho e o assédio, esse conceito também foi muito utilizado como referência para interpretações individualizantes do fenômeno, que delimitavam a discussão da causalidade somente no âmbito dos comportamentos. Se por um lado a compreensão dos determinantes dos comportamentos é fundamental quando o objetivo é a prevenção do assédio e das violências relacionadas ao trabalho⁶, por outro, não deve servir como argumento para anular as responsabilidades de cada agente por suas ações.

⁵ HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil editora, 2002. p.17.

⁶ A insuficiência desse modelo para debater causas ficou evidente em estudos que demonstraram a inefetividade de programas de enfrentamento e prevenção ao assédio pautados no paradigma interpessoal (QUINLAN, Elizabeth; ROBERTSON, Susan; CARR, Tracey; GERRARD, Angie. Workplace harassment interventions and labour process theory: a critical realist synthesis of the literature. **Sociological Research Online**, v. 25, n.1, p. 1-20, 2019. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1360780419846507>. Acesso em: 24 nov. 2024. e Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2019).



Durante a década de 1990, sobressaíram na literatura internacional alguns estudos com uma sensível diferença de abordagem, apontando para os chamados fatores organizacionais que poderiam originar e/ou modular conflitos interpessoais, fazendo-os evoluir ou não para o assédio moral⁷.

Leymann, citado por Einarsen,⁸ chegou a sistematizar “quatro principais fatores organizacionais que provocariam o assédio no trabalho: 1) deficiências no delineamento das tarefas; 2) deficiências no comportamento de liderança; 3) vulnerabilidade social da vítima; 4) baixo padrão moral na organização”⁹.

A descrição dos fatores elencados acima evidencia uma leitura na qual o assédio moral aparece como uma anomalia do funcionamento organizacional. Também há o pressuposto tácito segundo o qual o assediador estaria fazendo uso de um poder que não lhe foi outorgado pela organização, que estaria abusando ou fazendo um uso inadequado do poder, a partir de motivações intrínsecas à sua pessoa¹⁰. Os resultados¹¹ de um estudo qualitativo que partiu do ponto de vista dos

⁷ LIEFOOGHE Andreas P. D.; MAC DAVEY, Kate Kenzie. Accounts of workplace bullying: the role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 10, n. 4, p. 375-392, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1080/13594320143000762>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320143000762>. Acesso em: 24 nov. 2024.

⁸ EINARSEN, Stale. The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, v. 20, n. 1 / 2, p. 16-27, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>. Disponível em: <https://www.emerald.com/ijm/article-abstract/20/1-2/16/292389/The-nature-and-causes-of-bullying-at-work?redirectedFrom=fulltext>. Acesso em: 24 nov. 2024.

⁹ Tradução livre para: Leymann (1993) claims that four factors are prominent in eliciting harassment at work: (1) deficiencies in work design; (2) deficiencies in leadership behaviour; (3) a socially exposed position of the victim; and (4) a low moral standard in the department. Leymann, H. - *Mobbing ± Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, (Bullying ± Psycho-terror at Work and How One Might Protect Oneself)*, Rowolt, Reinbeck, 1993.

¹⁰ LIEFOOGHE Andreas P. D.; MAC DAVEY, Kate Kenzie. Accounts of workplace bullying: the role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 10, n. 4, p. 375-392, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1080/13594320143000762>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320143000762>. Acesso em: 24 nov. 2024.

¹¹ Ainda que os resultados desse estudo não sejam generalizáveis por razões metodológicas e que não seja razoável supor uma forma única de ocorrência para um fenômeno tão complexo e multifacetado como o são os fenômenos violentos, esses resultados mostram uma contribuição muito importante na busca por compreender melhor a teia de causalidade das violências relacionadas ao trabalho, pela multicausalidade em que concorrem elementos, em diferentes níveis, e num movimento ora de causa e efeito, ora de sinergia, em diferentes níveis. Assim, por exemplo, mesmo em situações em que seja possível localizar uma intencionalidade individual, pode não haver o abuso ou desvio de poder.



acusados de assédio¹², levam ao questionamento da validade e generalização do pressuposto do abuso ou desvio de poder no assédio moral, assim como a hipótese genérica de que os perpetradores do assédio em geral teriam psicopatias, que os predisporiam a atos cruéis e insensíveis. Todos aqueles que foram entrevistados por terem sido acusados de assediar, explicaram que “a partir de suas perspectivas, esses comportamentos eram razoáveis dentro do contexto da situação e não eram condutas assediantes”¹³.

Esse mesmo estudo¹⁴ também revela que um ambiente considerado estressante, sobrecarga de trabalho e exercício de várias atribuições ao mesmo tempo, apareceram com frequência como precursores da acusação de assédio. Os entrevistados no estudo relataram que muitos dos conflitos que resultaram em acusação de assédio tiveram origem em discordâncias do subordinado em relação a alguma prática ou processo organizacional, sobre o qual o entrevistado não teria suficiente poder para modificar. Há ainda relatos de atitudes intimidatórias e assédio ascendente contra os acusados. Os achados desse estudo nos fazem questionar a qualidade e a natureza das práticas e processos organizacionais, sugerindo ausência de relações democráticas no ambiente de trabalho, no qual a falta de autonomia e sobrecarga de atribuições dos atores se evidenciam, em meio à existência de um

¹²JENKINS, Moira; WINEFIELD, Helen; SARRIS, Aspa. Consequences of being accused of workplace bullying: an exploratory study. *International Journal of Workplace Health Management*, v. 4, n. 1, p. 33-47, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1108/17538351111118581>. Disponível em: <https://www.emerald.com/ijwhm/article-abstract/4/1/33/160616/Consequences-of-being-accused-of-workplace?redirectedFrom=fulltext>. Acesso em: 24 nov. 2024.

¹³JENKINS, Moira; ZAPF, Dieter; WINEFIELD, Helen; SARRIS, Aspa. Bullying allegations from the accused bully's perspective. *British Journal of Management*, v. 23, n. 4, p. 493, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00778.x>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8551.2011.00778.x>. Acesso em: 24 nov.2024.

¹⁴JENKINS, Moira; WINEFIELD, Helen; SARRIS, Aspa. Consequences of being accused of workplace bullying: an exploratory study. *International Journal of Workplace Health Management*, v. 4, n. 1, p. 33-47, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1108/17538351111118581>. Disponível em: <https://www.emerald.com/ijwhm/article-abstract/4/1/33/160616/Consequences-of-being-accused-of-workplace?redirectedFrom=fulltext>. Acesso em: 24 nov. 2024.

JENKINS, Moira; ZAPF, Dieter; WINEFIELD, Helen; SARRIS, Aspa. Bullying allegations from the accused bully's perspective. *British Journal of Management*, v. 23, n. 4, p. 489-501, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00778.x>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8551.2011.00778.x>. Acesso em: 24 nov.2024.



clima de belicosidade, animosidade e de acusações cruzadas. Adicionalmente, também apontam para a necessidade de se refletir sobre o papel dos representantes, sejam os sindicatos, ou outro tipo de representação, como as Cipas e as comissões de fábrica.

Liefooghe e Mac Davey¹⁵ levantaram na literatura científica condições organizacionais que foram identificadas como propulsionadoras do assédio. Entre elas estaria a reestruturação produtiva, com as demissões em massa que esses processos tendem a provocar, e para os quais a violência moral é uma tática de alcance do objetivo organizacional de enxugamento do quadro efetivo, como atestam casos clássicos, como o da Orange-France Télécom¹⁶ e outros de menor repercussão, mas não de menor dramaticidade, como um caso ocorrido na Índia e relatado por D’Cruz¹⁸. Destacam-se também a insegurança, tensão e sobrecarga entre os(as) trabalhadores(as) que permanecem no emprego. As disputas, conflitos e fenômenos de violência seriam apenas mais um subproduto indesejável desses contextos de trabalhos em processo de constante precarização subjetiva e objetiva¹⁹.

¹⁵ LIEFOOGHE Andreas P. D.; MAC DAVEY, Kate Kenzie. Accounts of workplace bullying: the role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 10, n. 4, p. 375-392, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1080/13594320143000762>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320143000762>. Acesso em: 24 nov. 2024.

¹⁶ Após uma sucessão de compras e vendas de participações societárias, as quais não cabe aqui descrever, a France-Telecom, originalmente uma estatal, passou a se chamar Orange. Mas a France Telecom já havia deixado de ser uma estatal antes disso. A empresa tornou-se mundialmente e popularmente conhecida pelos casos de suicídio de trabalhadores(as) ocorridos entre 2008 e 2009, após processo violento de reestruturação organizacional. Em 2013, a empresa mudou definitivamente de nome. Em 2019, a empresa e sua alta gestão foram condenadas judicialmente no âmbito penal e civil. Por estarem intimamente ligadas, as histórias dos nomes France Telecom e Orange, optamos por utilizar a nomeação de ambas, para que a ocorrências de suicídio não sejam apagadas.

¹⁷ WATERS, Sarah. Workplace suicide and states of denial: the France Télécom and Foxconn cases compared. *TripleC: communication, capitalism and critique*, v.15, n.1, p. 191-213, 2017. Disponível em: <https://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/801>. Acesso em: 24 nov. 2024.

¹⁸ D’CRUZ, Premilla. *Depersonalized bullying at work: from evidence to conceptualization*. New Delhi: Springer books, 2015. p. 21-55.

¹⁹ LINHART, Danièle. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso. *Revista Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, n. 7, p. 24-36, jul./dez. 2000.



O estudo de Liefoghe e Mac Davey acima mencionado, considerado um marco na literatura internacional sobre assédio moral, demonstrou que a submissão a determinadas práticas organizacionais é o que fez os entrevistados se sentirem humilhados, injustiçados e assediados, independentemente da conduta do gerente que mediava tais práticas, o que parece ir ao encontro dos achados de Jenkins, Winefield e Sarris.²⁰

Importante ainda mencionar o trabalho por plataformas, no qual, apesar da inexistência do chefe ou gestor imediato, é nítida a violência enquanto negação de direitos trabalhistas, submissão a regras cambiantes e não transparentes, que degradam continuamente a dignidade e as condições de trabalho de trabalho na relação de subordinação algorítmica.²¹

Os estudos citados evidenciam que vivências negativas, de humilhação, injustiça e sobrecarga, experimentadas coletivamente e vinculadas às práticas e processos organizacionais, têm sido canalizadas para serem tratadas individualmente, numa abordagem que atribui a origem das violências às características de personalidade e comportamentos, recaindo na hipótese do abuso do poder.

Liefoghe e Mac Davey teceram críticas ao modo como experts e pesquisadores vinham se debruçando sobre o tema até então: partindo do pressuposto de que se tratava de um evento interpessoal, determinado pela personalidade e atributos individuais e, a partir daí, definindo-o, analisando-o e

²⁰ JENKINS, Moira; WINEFIELD, Helen; SARRIS, Aspa. Consequences of being accused of workplace bullying: an exploratory study. *International Journal of Workplace Health Management*, v. 4, n. 1, p. 33-47, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1108/17538351111118581>. Disponível em: <https://www.emerald.com/ijwhm/article-abstract/4/1/33/160616/Consequences-of-being-accused-of-workplace?redirectedFrom=fulltext>. Acesso em: 24 nov. 2024.

JENKINS, Moira; ZAPF, Dieter; WINEFIELD, Helen; SARRIS, Aspa. Bullying allegations from the accused bully's perspective. *British Journal of Management*, v. 23, n. 4, p. 489-501, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00778.x>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8551.2011.00778.x>. Acesso em: 24 nov.2024.

²¹ GIRARDI, Marcia da Cruz; ABREU, Anderson Jordan Alves. Escravidão digital: trabalho uberizado e a(s) violência(s) trabalhista(s) sofrida(s) pelos trabalhadores algorítmicos. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 5, p. 1-40, 2022. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v5.135>. Acesso em: 30 jan. 2026.



construindo critérios e requisitos com o uso das lentes da individualização do problema²².

Tomando como ponto de partida essas reflexões, será analisado o modo como a C190 e a R206 reconhecem e operacionalizam a análise da organização do trabalho e das políticas de gestão para a prevenção e enfrentamento das violências e assédios nas relações de trabalho.

2 Convenção 190: uma abordagem mais analítica e não classificatória

A abordagem que norteia a Convenção 190 e a Recomendação 206 denota uma leitura mais analítica do que descritiva e classificatória, o que já se faz notar na definição que delinea para os fenômenos em tela²³:

- A) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se 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 inclui a violência e o assédio com base no gênero;
- B) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual²⁴.

Notam-se, assim, quatro dimensões na definição proposta pela OIT: a) a delimitação do fenômeno da violência e do assédio enquanto violações de direitos fundamentais relacionadas ao cotidiano do trabalho, seja de forma pontual ou

²² A individualização artificial dos problemas de saúde relacionados ao trabalho é prática frequente nas corporações e até mesmo em alguns dispositivos legais brasileiros, sobre a qual há farta produção crítica da literatura técnica científica brasileira, inclusive no tema do assédio moral, como veremos em capítulo adiante.

²³ Tanto a Convenção 190 como a Recomendação 206 estão citadas em sua versão traduzida para o português de Portugal, pois ainda não há, até o presente momento, uma tradução oficial para o português do Brasil.

²⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 190**: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 24 nov. 2024.



recorrente; b) o potencial e/ou efetividade no dano causado àqueles(as) a quem se dirige violência; c) a especificação do assédio moral como uma manifestação particularizada da violência relacionada ao trabalho; d) as especificidades da violência e do assédio sob o prisma de gênero, englobando também o assédio sexual.

Considera-se acertado, portanto, unir um conjunto de violências relacionadas ao trabalho num mesmo conceito, inserindo-as no marco da violação de direitos fundamentais, seja por levar em conta a ideia de indissociabilidade de direitos, seja por dar luz à discussão de outros tipos de violência, além do assédio moral, inserindo o trabalho na rede de causalidade desses outros fenômenos violentos.

A Convenção também forneceu destaque ao assédio e àqueles fenômenos violentos com base no gênero, articulação premente na atualidade. Ao unir os dois temas, violências e assédio moral, a definição também relativizou a importância até então concedida a alguns requisitos de qualificação do assédio moral, na própria definição, conforme tratado a seguir.

A análise proposta não tem, portanto, como foco um grupo específico, as mulheres. Tampouco faz uma análise aprofundada da incorporação da presente Convenção no conjunto normativo brasileiro. O objetivo é analisar como a C190 e a R206 reconhecem a organização do trabalho e a gestão de recursos humanos na teia de causalidade das violências e do assédio nas relações de trabalho, inclusive nas proposições para medidas de prevenção e enfrentamento, diferenciando-se de outras normativas nacionais que silenciam a respeito disso.

2.1 O requisito da repetitividade

A repetitividade não consta como critério essencial na Convenção 190 e na Recomendação 206, podendo o legislador nacional adotá-la ou não como critério para conceituar o assédio moral.



Na interpretação de Muradas, Rodenas e Ghione²⁵, ao integrar a abordagem do assédio às demais formas de violência, a Convenção 190 da OIT unificou também o tratamento do aspecto temporal, ao “reconhecer os efeitos deletérios de práticas e comportamentos inaceitáveis independentemente de aspectos de permanência, duração e repetição, podendo se caracterizar por evento único e isolado”.

Na literatura científica nacional, já em 2005, Barreto havia questionado a adoção da repetitividade para caracterizar o assédio:

Por que devemos suportar um ato? Quantos atos e ações serão necessários para marcar e imprimir sofrimento ao outro? Por que quantificar esses atos? Quanto tempo podemos suportar as humilhações do outro? Por que o tempo é imprescindível para demarcar a violência? Esperar por novos atos não seria reforçar, reproduzir e banalizar a violência? São perguntas que exigem respostas, para que possamos conjuntamente com os trabalhadores e trabalhadoras, pensar estratégias de combate e enfrentamento coletivo a essa modalidade de violência sutil²⁶.

A autora já apontava que a repetitividade, como requisito para a caracterização do assédio moral, tende a conduzir as discussões para um caminho demasiadamente formal, sacrificando o conteúdo e a exploração aprofundada dos atos, das práticas e de suas vinculações com determinantes não tão evidentes ou indiretos.

A respeito disso, destaca-se que é possível que existam práticas assediadoras, explícitas ou dissimuladas, que se repetem dentro de uma organização ou instituição, porém nem sempre levadas a cabo pela mesma pessoa ou contra a mesma pessoa. O assédio moral pode não ser identificado, se a análise é centrada em condutas individuais, quando aqueles que perpetram uma violência são apenas agentes de práticas organizacionais naturalizadas, invisibilizadas e generalizadas. Por exemplo,

²⁵ MURADAS, Daniela; RODENAS, Maria Jose Romero; GHIONE, Hugo Barretto. Editorial: o Trabalho e as Violências. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 5, p. 1-7, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v5.143> Acesso em: 30 jan. 2026.

²⁶ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. p. 64.



a pressão para se fazer horas extras além dos limites legais, utilizando-se de ameaças implícitas de perda do emprego, de notas baixas na avaliação de desempenho; a pressão por metas inalcançáveis ou muito difíceis de serem atingidas, de forma contínua; a rotulação e segregação daqueles que adoecem e se afastam do trabalho, conforme apuraram Tavares e Lima²⁷ entre trabalhadores de uma montadora.

Além disso, mesmo quando se consideram apenas os comportamentos assediadores ou violentos, não se pode deixar de considerar que esses não se dão num vácuo social e que eles guardam relações com os modos de sociabilidade formatados pela gestão e seus instrumentos. Levando-se em consideração a discussão presente na literatura, seria preciso compreender como o contexto institui essas práticas e estimula ou induz comportamentos assediadores²⁸, para que se possa delinear ações realmente preventivas. Por isso, se o olhar se voltar para o que desencadeia esses comportamentos, é possível perceber que os agressores mudam e as vítimas também, mas as práticas continuam atingindo ora um ora outro, seja diretamente, seja como testemunha. Essas práticas institucionalizadas, que atingem ocasionalmente cada um(a) dos(as) trabalhadores(as), em cada momento, têm testemunhas diferentes e potenciais vítimas futuras. Assim, é preciso analisar as condutas com profundidade, buscando compreender seus determinantes.

A repetitividade estaria presente nas práticas organizacionais assediadoras ou formatadoras de um modo de sociabilidade excludente, com um potencial de grande magnitude, pois atinge o coletivo, mas comumente não são identificadas.

A apuração da repetitividade do ato individual de assédio moral pode ser relevante na avaliação da responsabilidade individual do assediador e na apuração da gravidade de tal ato para fins judiciais de punição e indenização. Mas encerra-se

²⁷ TAVARES, Daniela Sanches; LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro. Violências contra trabalhadores adoecidos e instrumentos de gestão. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v.22, n.1, p. 81-97, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i1p81-97>. Acesso em: 24 nov. 2024.

²⁸ VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o assédio não fosse moral?: perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 256-268, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a07v37n126.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2024.



em cada caso, o que não contribui para a prevenção.

2.2 O critério da intencionalidade

O qualificativo da intencionalidade também não é essencial na definição apresentada pela Convenção 190, na medida em que basta que o comportamento ou prática cause ou ainda tenha potencial de causar danos para que seja considerado uma violência. A intencionalidade é, em perspectiva ampla, um requisito presente em boa parte das definições de violência, tal como apresentada no Relatório Mundial sobre Violência e Saúde de 2014, da Organização Mundial da Saúde (OMS):

Violência é “o uso intencional de força física ou poder, real ou como ameaça contra si próprio, outra pessoa, um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tem grande probabilidade de resultar em ferimentos, morte, danos psicológicos, desenvolvimento prejudicado ou privação.”²⁹

O Relatório Mundial sobre a Prevenção da Violência de 2014 repete o foco na violência interpessoal, tal como feito no Relatório Mundial sobre Violências e Saúde de 2002³⁰. Este último, embora utilize o qualificativo da intencionalidade, distingue entre a intenção de causar dano e a intenção de recorrer à violência. O documento também ressalta que pode não haver plena consciência das consequências da conduta violenta praticada, mesmo quando ela é considerada intencional. Dessa forma, depreende-se que o termo intencionalidade pode encerrar um conjunto de ideias imprecisas e, sobretudo, de difícil verificação.

Além disso, deve-se considerar que:

²⁹ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Relatório mundial sobre a prevenção da violência 2014**. Tradução e edição em português: Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo. [Genebra]: OMS, 2014. p. 2.

³⁰ KRUG, Etienne G.; DAHLBERG, Linda L.; MERCY, James A.; ZWI, Anthony B.; LOZANO, Rafael (ed.). **World report on violence and health**. Geneva: World Health Organization, 2002. Disponível em: <https://www.cevs.rs.gov.br/upload/arquivos/201706/14142032-relatorio-mundial-sobre-violencia-e-saude.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2024.



[...] o uso do termo “intencional” pode conduzir a uma leitura individualizante, frequentemente ligando a violência à ambição, à vontade do agente causar uma lesão, um prejuízo a outra pessoa ou obter algo a partir de um comportamento violento, o que dá origem a um viés que prejudica a compreensão mais ampla do fenômeno e exclui alguns eventos do campo de análise dos estudos sobre violência.³¹

Minayo³² discorre sobre o processo de transformação da agressividade, constitutiva da subjetividade, em violência, processo essencialmente social. A autora lembra que nos acidentes de trânsito, muitas vezes é improvável que se possa identificar a intencionalidade da violência. Ao mesmo tempo, cita a Política Nacional de Redução da Morbimortalidade por Acidentes e Violência, Portaria MS/ GM n. 737 de 16/05/2001³³, que orienta os serviços de saúde e os alerta para o reconhecimento de que os usuários do Sistema Único de Saúde (SUS) sofrem violência quando há abordagem insensível e burocrática, além de negligência por parte dos profissionais de saúde. Quanto aos acidentes de trabalho, a autora destaca dentre eles, as mortes na construção civil, por falta de condições de segurança, e os acidentes de trânsito, nos quais a relação com aspectos sociais é inexorável.

Soboll³⁴ e, Freitas, Heloani e Barreto³⁵ identificaram uma forte relação entre comportamentos assediadores e as metas organizacionais, entre outros elementos da organização do trabalho. Ou seja, os agentes da violência estão submetidos a forças

³¹ TAVARES, Daniela Sanches; LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; OLIVEIRA, Juliana Andrade; DALDON, Maria Tereza Bruni; MATSUO, Myrian. **Violências durante o processo de adoecimento pelo trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2019. p. 29. Disponível: [\(PDF\) Violências durante o processo de adoecimento pelo trabalho](#). Acessado em 30 jan. 2026.

³² MINAYO, M.C.S. Conceitos, teorias e tipologias de violência: a violência faz mal à saúde. In: NJAINE, K.; ASSIS, S. G.; CONSTANTINO, P.; AVANCI, J. Q. (ed.). **Impactos da Violência na Saúde**. Rio de Janeiro: ENSP; Editora FIOCRUZ, 2020. 4. ed. p. 19-42. ISBN: 978-65-5708-094-8. DOI: <https://doi.org/10.7476/9786557080948.0003>. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/p9jv6/pdf/njaine-9786557080948-04.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2024.

³³ BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n. 737, de 16 de maio de 2001: política nacional de redução da morbimortalidade por acidentes e violências. **Diário Oficial da União**: seção 1e, Brasília, DF, n. 96, 18 maio 2001. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_reducao_morbimortalidade_acidentes_2ed.pdf. Acesso: 23 jan. 2026.

³⁴ SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

³⁵ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto Montes; BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. (Coleção Debates em Administração).



que conformam seus objetivos e os pressionam para a necessidade de cumprir metas organizacionais e de controlar o comportamento do(a) trabalhador(a). Assim, em vez de se tentar identificar a intenção supostamente oculta no comportamento violento, é mais pertinente observar os interesses organizacionais ou institucionais que esse comportamento busca assegurar.

Considerar a intencionalidade como requisito essencial para caracterizar uma violência relacionada ao trabalho, ou mesmo o assédio moral no ambiente laboral, introduz uma complexidade subjetiva desnecessária à análise, afastando do seu escopo situações em que a intenção é inexistente, mas cujos desdobramentos resultam em dano psíquico, morte ou outras consequências graves.

2.3 Práticas e comportamentos

Algo importante na definição veiculada pela Convenção 190 é que, ao lado de comportamentos, figuram também as “práticas inaceitáveis”, refletindo uma mudança para uma abordagem mais abrangente na discussão de causalidade. O termo práticas remete a atividade rotineira, convencionada formal ou informalmente, mas seguramente institucionalizada, que foge do âmbito da escolha puramente individual. Essa concepção, presente em outros dispositivos da Convenção e da Recomendação, reforça e assume a complexidade dos processos em questão, divorciando-se da abordagem individual do assédio moral e das violências relacionadas ao trabalho de modo geral.

No cenário normativo brasileiro, em 2022, a Portaria MTP 4.219³⁶, inseriu dispositivo a respeito do assédio na NR 1, trazendo, lamentavelmente, uma abordagem essencialmente individual, falando em regras de conduta e dando

³⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ed. 240, p. 1133, 22 dez. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/view>. Acesso em: 24 nov. 2024.



primazia ao assédio sexual contra a mulher e não aquele com base em gênero, como o fez a Convenção (dispositivos 1.4.1.1. alíneas a e b).³⁷ A Portaria não contemplou as inovações trazidas pela Convenção 190 e Recomendação 206, mesmo tendo sido editada depois da propositura dessas normativas internacionais. É provável que a Portaria tenha seguido a mesma toada da Lei nº 14.457³⁸, publicada em setembro de 2022.³⁹ Diante da diferença de abordagem observada na Convenção 190 e na Recomendação 206, acredita-se que após a ratificação, serão convenientes

³⁷ 1.4.1.1 As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR 5 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho. BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 240, p. 1133, 22 dez. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/view>. Acesso em: 24 nov. 2024.

a) inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

b) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; ... (texto da NR 1)

c) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

³⁸ BRASIL. Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 181, p. 10, 22 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 24 nov.2024.

³⁹ A Portaria 4219, editada em dezembro de 2022, cerca de 3 meses após a publicação da lei 14457 pelo governo federal, que visava promover a inclusão, manutenção e promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Note-se que a referida lei não toca na questão de gênero, mas tão somente da mulher. BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 240, p. 1133, 22 dez. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/view>. Acesso em: 24 nov. 2024.



alterações neste e em outros conteúdos trazidos pela referida Portaria, de forma que as NRs possam ser atualizadas.

3 Trabalhadores(as) e sua representação: consultados ou participantes?

A C190 e a R206 apontam, de forma clara e diferenciada, para as responsabilidades dos países-membros (Estado) e dos empregadores e contemplam o papel dos(as) trabalhadores(as) em diferentes momentos de uma política de enfrentamento às violências e assédios no trabalho. No artigo 9º⁴⁰, a Convenção determina que cada país-membro cuide de elaborar normas endereçando às empresas a responsabilidade de prevenir tais ocorrências.

A alínea “a” do Art. 9º da Convenção apresenta a questão de forma genérica: “adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio.”

Na medida em que uma política estabelece diretrizes gerais para um determinado âmbito de atuação, é necessário que esta consulte os(as) trabalhadores(as) e suas representações, embora a responsabilidade final pela definição da política permaneça a seu cargo.

⁴⁰ ARTIGO 9 Cada Membro deve adotar leis e regulamentos exigindo que os empregadores tomem as medidas adequadas, proporcionais ao seu grau de controle, para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio baseado em gênero, em particular, na medida em que seja razoavelmente praticável, para: a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política de trabalho sobre violência e assédio; b) levar em consideração a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional; c) identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para preveni-los e controlá-los; e d) fornecer aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e treinamento, em formatos acessíveis, da forma mais apropriada, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas em relação a política referida na alínea a) do presente artigo. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 190**: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 24 nov. 2024.



Importante notar que, ao abordar a identificação dos perigos e a avaliação dos riscos para violências e assédio, na alínea “c” do artigo 9º, a C190 destina um papel bem mais significativo aos(as) trabalhadores(as) e seus representantes, que devem participar da identificação dos perigos e da avaliação dos riscos para esses eventos. Além disso, a alínea “b” desse mesmo dispositivo busca integrar o tratamento dessa temática ao âmbito da saúde e segurança do(a) trabalhador(a), apontando para a ideia de que políticas de prevenção às violências e assédios podem ter melhores resultados se tratadas de forma integrada à saúde e segurança do trabalho. O diferencial no tema das violências relacionadas ao trabalho é que não correspondem a um quadro nosológico, mas a ocorrências múltiplas indesejáveis, que podem ter impactos de vários graus, com repercussões devastadoras na saúde das pessoas.

Na legislação nacional, a NR1 e a NR5 não contemplam da mesma forma a participação dos(as) trabalhadores(as). A CIPA se restringe a trabalhadores com vínculo empregatício sob a Consolidação das Leis do Trabalho e a empresas com mais de 20 empregados, além de ter sua presidência nomeada pela empresa. Apesar dessas limitações, trata-se da única instância legal de participação dos(as) trabalhadores(as) nas questões referentes à segurança e saúde.

Feitas essas observações, ao abordar a análise de riscos ocupacionais de forma geral, a NR 1, no item referente à gestão de riscos ocupacionais, utiliza o termo “consulta” aos trabalhadores quanto à “percepção” dos riscos e posterior comunicação aos mesmos sobre os riscos. Ou seja, os trabalhadores seriam fonte passiva de informação, a qual passaria pela análise técnica, sem o devido debate e troca.

Além disso, coloca alternativamente a possibilidade de se utilizar das manifestações da Cipa, se houver. Essa alternativa também não acrescenta grande avanço, na medida em que diminui o papel da Cipa, que deveria exercer um papel bem mais ativo na avaliação de quaisquer riscos que impactem direta ou indiretamente na saúde e integridade física e psicológica (como é o caso das violências e do assédio), do que simplesmente ter suas manifestações consideradas.



Também seria desejável contemplar expressamente outras formas de representação. Os itens “b” e “c” do dispositivo 1.4.1.1. da NR1, ao relacionarem entre as ações preventivas das violências e do assédio somente regras de conduta, procedimentos para receber e acompanhar denúncias, e ações de capacitação em geral, consolidam uma abordagem individual dos fenômenos violentos. Isso pode vir a ser modificado futuramente, de forma a se harmonizar as normas nacionais com a C190 e R206.

É preciso salientar também que o tratamento predominante nas grandes corporações, inclusive pelas transnacionais estabelecidas no Brasil⁴¹, já é focado majoritariamente na repressão de comportamentos considerados inadequados, a partir do regramento de condutas por aquilo que denominam código de ética ou código de conduta; da recepção de denúncias via canal oficial (geralmente atrelado aos instrumentos corporativos de “*compliance* e integridade”), além de práticas educativas, de orientação e treinamento. Essas práticas já têm se mostrado ineficazes na prevenção de novas ocorrências⁴², o que nos leva a concluir que as supostas inovações benéficas incluídas na NR 1 estarão fadadas à ineficácia.

O item 5.3.1. “j”, da NR 5, ao inserir o tema, de forma genérica e ampla, nas atividades da Cipa, pode ser interpretado de modo a contemplar, ainda que de forma implícita, a participação dos cipeiros na avaliação dos riscos para violências e assédio moral e não somente que o assédio figure como tema dos treinamentos desenvolvidos pela Cipa aos(as) trabalhadores(as) (5.3.1. h).

Porém é forçoso admitir que de forma geral, pelos seus conteúdos expressos, tanto a NR 1 como a NR 5, assim como outras normas regulamentadoras, não legitimam o conhecimento dos(as) trabalhadores(as) sobre o processo de trabalho na interface com a saúde, denotando ainda uma vocação de tutela pouco democrática.

⁴¹ É preciso mencionar que corporações transnacionais têm forte influência nas empresas que compõem a cadeia produtiva em que atuam e que suas práticas e políticas organizacionais servem de modelo e mesmo padrão transmitido não só pelo que estabelecem como cultura organizacional, mas também pelas cláusulas contratuais com as empresas que compõem a mesma cadeia produtiva.

⁴² QUINLAN, Elizabeth; ROBERTSON, Susan; CARR, Tracey; GERRARD, Angie. Workplace harassment interventions and labour process theory: a critical realist synthesis of the literature. *Sociological Research Online*, v. 25, n.1, p. 1-20, 2019. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1360780419846507>. Acesso em: 24 nov. 2024.



Um outro exemplo é a não previsão, na NR 1, da garantia de participação dos(as) trabalhadores(as) na definição dos procedimentos a serem adotados em caso de acidentes ou doença relacionada ao trabalho, incluída a análise de suas causas.

A deficiência em garantias democráticas também se revela evidente na ausência de qualquer publicização dos procedimentos a respeito de critérios de admissibilidade e outras normas sobre como processar as denúncias ou queixas nos locais de trabalho. Essas acabam sendo apuradas unilateralmente e com o viés de buscar características individuais explicativas e dos supostos assediadores e assediados.

A C190 discorre sobre mecanismos e procedimentos para solução de conflitos, interna e externamente ao local de trabalho, que englobem a apresentação de queixas, a investigação e a reparação das vítimas e, quando couber, sanções. Prevê ainda que as inspeções do trabalho e de outras autoridades afetas ao tema tenham meios e preparo para emitir ordens de aplicação imediata.

O Guia “Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206”, publicado em 2021, pelo Escritório Internacional do Trabalho em Genebra⁴³, destaca também que os(as) trabalhadores(as) e seus representantes desempenham um papel crítico “para ajudar a identificar e avaliar os riscos no local de trabalho” e no

desenvolvimento de uma política do local de trabalho sobre violência e assédio, devido a seu conhecimento e familiaridade com as operações das instalações, atividades de processo e ameaças potenciais, bem como um papel crítico na adesão efetiva e implementação das disposições da política.⁴⁴

⁴³ Importante destacar que o Guia não representa uma interpretação oficial da Convenção 190 da OIT e sua Recomendação 206, pois a Constituição da OIT não confere ao Escritório Internacional do Trabalho em Genebra a competência especial para tal.

⁴⁴ ESCRITÓRIO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia sobre a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206**. Genebra: OIT, 2021. p. 59. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/violencia-e-assedio-no-mundo-do-trabalho-um-guia-sobre-convencao-no-190-e#:~:text=190%20e%20na%20Recomenda%C3%A7%C3%A3o%20No,ass%C3%A9dio%20no%20mundo%20do%20trabalho>. Acesso em: 24 nov. 2024.



Como já salientado por Freitas, Heloani e Barreto⁴⁵, os sindicatos (e outros coletivos de representação) podem exercer um apoio crucial na prevenção das violências. Em seu artigo 5º, a Convenção assinala a relação entre déficit de representatividade dos(as) trabalhadores(as) e a vulnerabilidade às violências relacionadas ao trabalho. A crescente informalização das relações laborais, a diversificação de vínculos contratuais e a ampliação da terceirização resultam na fragmentação da representação e no enfraquecimento de sua potência. Essas alterações reduzem a força reivindicatória de várias categorias profissionais, sobretudo depois da reforma trabalhista, trazida pela Lei nº 13.467/2017⁴⁶⁴⁷⁴⁸. As alterações realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) praticamente empurraram as entidades a uma cumplicidade com o rebaixamento da proteção social do trabalho, a partir da consagração do “negociado sobre o legislado”, conforme previsto em seu Art. 611-A.

⁴⁵ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto Montes; BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. (Coleção Debates em Administração).

⁴⁶ BRASIL. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 nov. 2024.

⁴⁷ SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araujo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2024.

⁴⁸ GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araujo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2024.



4 Leitura integradora das condições e situações de trabalho: um avanço necessário

Embora a abordagem preventiva prevista na C190 e na R206 seja considerada um avanço, por estabelecer relações claras entre as violências e elementos materiais do contexto laboral, é necessário examinar as potencialidades e os limites do instrumento conceitual adotado. Em consonância com os mecanismos de saúde e segurança do trabalho, o Art. 9, alínea “b”, da C190, assim como o item 8 da R206, propõem a noção de riscos psicossociais como ferramenta conceitual para abordar o assédio moral e as violências relacionadas ao trabalho.

Amparando-se nas reflexões de Ayres⁴⁹ e Spink⁵⁰ (2018), salienta-se como a linguagem do paradigma do risco constrói um determinado pensamento no campo de Saúde e Segurança do Trabalho, dando contornos que limitam as possibilidades de intervenção e estratégias de prevenção ao supostamente técnico, o que precisa ser problematizado, especialmente quando se fala em violências e assédios.

A noção de risco traz implícita uma forma de abordar a realidade a partir de fatores estanques, os “fatores de risco”, que tendem para uma análise abstrata e “tecnicizada”. Essa fragmentação da realidade em partes que passam a existir enquanto conceitos autossuficientes, a partir dos quais se daria a análise da realidade de trabalho, representa um abstracionismo pouco aplicável na prática interventiva. Veicula também uma perspectiva na qual os indivíduos são alvo da consulta de percepção e de diversas práticas de aperfeiçoamento, treinamento, orientação, reciclagem, no lugar de se problematizar modelos e políticas de gestão. Essa abordagem apresenta claros limites para o debate democrático sobre o trabalho

⁴⁹ AYRES, José Ricardo; CASTELLANOS, Marcelo Eduardo Pfeiffer; BAPTISTA, Tatiana Wargas de Farias. Entrevista com José Ricardo Ayres. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 51-60, jan. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902018000002>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/5QM5j3Xmwbdgmfm5y85tcck/?lang=pt>. Acesso em: 24 nov. 2024.

⁵⁰ SPINK, Mary Jane Paris. *Viver em áreas de risco : reflexões sobre vulnerabilidades socioambientais*. São Paulo: EDUC; Terceiro Nome, 2018.



e para o delineamento coletivo de alternativas de intervenção, com a participação dos(as) trabalhadores(as).

Enquanto abordagem fechada, que não tem recursos para considerar a dinamicidade e complexidade das dimensões envolvidas, o paradigma do risco encontra seus obstáculos quando se fala em intervenção. Por partir do pressuposto de que é possível isolar elementos da realidade para mensurar sua importância na ocorrência de um dano ou de um evento indesejado, possibilitando nele atuar de forma a minimizar o risco, suas limitações se evidenciam na intervenção. Neste momento, fica demonstrado que a realidade social não pode ser abordada como se fosse uma composição de fatores estanques a serem reordenados e dosados, como se a intervenção fosse essencialmente técnica. Tal abordagem desconsidera que o ambiente de trabalho é complexo, interdependente e influenciado por um contexto geopolítico e político-institucional específico de cada país.

A coerção para se fazer horas extras ou para aumentar o ritmo e a intensidade do trabalho, desrespeitando os limites do corpo e seus ritmos biológicos, tanto compõe a teia de causalidade das violências, como também é uma violência em si mesma. Mas na abordagem fechada do paradigma do risco, é repartida e eufemizada por meio do uso de expressões que, apresentadas isoladamente, desencarnam essa coerção das relações de poder e exploração do trabalho: sobrecarga, conflitos interpessoais, falta de autonomia. Além disso, é comum que esses fatores passem a ser avaliados em função de um outro conceito, que enevoa fatos e realidades materiais, a percepção do(a) trabalhador(a). Por vezes, se perde a integralidade e a dinamicidade da realidade social “geradora do risco”, e o modo como as pressões e os condicionamentos adquirem concretude no corpo e na mente dos(as) trabalhadores(as).

Se por um lado o instrumento conceitual do paradigma do risco traz essas limitações acima mencionadas, por outro, a R206, em seu item 8⁵¹, destaca entre

⁵¹ Item 8. A avaliação de risco no local de trabalho referida no Artigo 9-c da Convenção deve levar em consideração fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo perigos e riscos psicossociais. Deve-se dar atenção especial aos perigos e riscos que: a) surgem de condições



os riscos psicossociais a serem considerados aqueles decorrentes da organização do trabalho, da gestão de recursos humanos e das modalidades de trabalho. Com esse destaque, a R206 salva a noção de riscos psicossociais de cair na individualização dos riscos.

Tanto a organização do trabalho como as políticas de gestão incidem diretamente nos corpos e mentes, desgastando-os⁵² e incidindo nos modos de sociabilidade no ambiente laboral, no processo de subjetivação e na relação do(a) trabalhador(a) com o trabalho, seja individual, seja coletivamente, provocando quebras de laços, sentimentos negativos, desconfianças, individualismo, que por sua vez, vulnerabilizam a comunidade de trabalho à ocorrência de assédio moral, discriminação e outras violências psicológicas.

Uma avaliação de risco implicaria, portanto, uma observação detalhada e dialogada, sempre com a participação daqueles envolvidos na situação considerada de risco, ou seja, os(as) trabalhadores(as), a respeito de como aqueles riscos se produzem no cotidiano. Se na existência de agentes específicos prejudiciais à saúde, soluções pontuais podem ser possíveis, como na exposição a poeiras ou ruído, no caso do assédio moral e violências, não há intervenção pontual possível; é preciso se analisar a integralidade da situação de trabalho.

Nessa leitura integradora das condições e situações de trabalho, cabe também refletir sobre os próprios instrumentos criados para tratar da violência psicológica no ambiente de trabalho, como o processo de denúncia, investigação e punição, bem como os usos e abusos que se fazem deles. Enquanto parte desse todo afinado com o ideário da gestão, esses instrumentos tendem a funcionar a partir de uma lógica normatizadora de condutas, emanada a partir de uma instância centralizada e que se relaciona diretamente com as estruturas de poder dentro das organizações.

e modalidades de trabalho, organização do trabalho e gestão de recursos humanos, conforme apropriado; b) envolvem terceiros, como clientes, prestadores de serviços, usuários, pacientes e Membros do público; e c) surgem de discriminação, abuso de relações de poder e normas de gênero, culturais e sociais que apoiam a violência e o assédio.

⁵² Seligmann-Silva, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: editora Cortez, 2012.



Tais instrumentos precisam ser avaliados quanto ao seu potencial de contribuir ou não na promoção de ambientes mais saudáveis. Assim, é preciso compreender as pessoas enquanto parte de um coletivo que deve refletir sobre as regras, as restrições e vinculações às quais estão submetidas no trabalho, exercendo também funções de interinfluência com os modos de subjetivação, de sociabilidade e de como se relacionam, o que, em última instância, as posiciona como sujeitos no mundo. Nesse sentido, é importante mencionar que a C190, no artigo 10, item “c”, alerta para que os critérios de privacidade e confidencialidade próprios desses processos devem sempre ser considerados na medida em que forem apropriados à melhor condição de proteção. A C190 alerta ainda para que os mesmos não sejam utilizados indevidamente.

Tendo no horizonte essas premissas, considerar os(as) trabalhadores(as) enquanto um conjunto de pessoas que precisam ser protegidos uns dos outros por uma instância superior que emana regras de conduta e que vigia a todos(as), perderia o sentido. Isso se justificaria apenas em um contexto vulnerabilizador dessas pessoas, no qual seu potencial coletivo de enfrentamento do problema é retirado.

Portanto, para além da noção de vulnerabilidade social ou laboral, alicerçada no reconhecimento das formas específicas de inserção no mundo do trabalho de grupos racializados, assim como discriminados em razão de orientação sexual e/ou identidade de gênero, considera-se importante evidenciar o processo de vulnerabilização que pode ocorrer em ambientes de trabalho autocráticos. Aponta-se assim para a importância de se discutir e desenvolver formas mais democráticas no ambiente de trabalho, aspecto, este sim, com potencial de prevenir as violências, o que só guarda alguma viabilidade com a garantia efetiva da liberdade de organização e ação sindical.

Em última instância, os chamados riscos psicossociais têm como causa uma dinâmica instalada no cotidiano laboral que se alimenta da sobreposição da lógica econômica sobre quaisquer outras presentes nos ambientes de trabalho. Essa dinâmica produz materialidades e formata modos de sociabilidade, modos de



subjetivação e relações entre trabalhadores(as), bem como as potencialidades da ação coletiva.

O guia “Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206”, já mencionado, também traz uma definição mais abrangente e alicerçada na materialidade do trabalho, para riscos psicossociais: “aqueles aspectos da elaboração, organização e gestão do trabalho, juntamente com seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos”⁵³.

A Portaria GM/MS 1999, de 27/11/2023, também contribui nesse sentido quando elenca com mais detalhes os riscos psicossociais em sua lista “A”, articulando as situações e condições de trabalho nas suas múltiplas dimensões de determinação. Entre as dimensões da gestão organizacional contempladas, constam as modalidades de pagamento e contratação, a exemplo da “pejotização”, da terceirização, e do trabalho intermitente. Entre aqueles que remetem à organização do trabalho, são consideradas as demandas qualitativas e quantitativas. Ao destacar os fatores relativos à jornada de trabalho, problemas na organização e duração da jornada, existência ou ausência de pausas durante a jornada, trabalho em turno e noturno, tipo e frequência de rotação dos turnos, número e frequência de horas extras mensais, duração e frequência de intervalos semanais, constam listados. Constam ainda vários fatores relacionados ao conteúdo da tarefa, como aqueles atinentes às exigências de carga mental, carga emocional etc.

Fica evidente, pela leitura do rol de fatores psicossociais da Portaria GM/MS 1999/2023⁵⁴, que eles exigem uma análise de cada contexto, com a participação

⁵³ ESCRITÓRIO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia sobre a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206**. Genebra: OIT, 2021. p. 60. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/violencia-e-assedio-no-mundo-do-trabalho-um-guia-sobre-convencao-no-190-e#:~:text=190%20e%20na%20Recomenda%C3%A7%C3%A3o%20No,ass%C3%A9dio%20no%20mundo%20do%20trabalho>. Acesso em: 24 nov. 2024.

⁵⁴ BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete da Ministra. Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 226, p. 99, 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 24 nov. 2024.



dos(as) trabalhadores(as) e seus representantes. Assim, tanto a Convenção 190 e a Recomendação 206 como a referida Portaria constituem-se em fontes importantes e de apoio prático interpretativo que podem ajudar a dar a melhor aplicação aos textos da NR 1 e NR 5.

Da mesma forma, a Portaria pode ajudar a interpretar a Recomendação 206 quando menciona que riscos psicossociais estão relacionados à ocorrência de violência e assédios e que, a respeito desses riscos, deve se prestar atenção especial àqueles decorrentes da organização do trabalho e da gestão de recursos humanos. De certa forma, a Portaria pode ser considerada um detalhamento da Recomendação 206.

O Art. 10 da C190, alínea “b”⁵⁵, discorre sobre as medidas que cada país membro deve adotar e elenca aquelas relativas a mecanismos e procedimentos de resolução de disputas e registros seguros, justos e eficazes em casos de violência e assédio no mundo do trabalho. Na R206, ao fazer menção a essa alínea, o item 14⁵⁶ determina que, dentre as exigências, podem estar a modificação de políticas e práticas. Ou seja, novamente observa-se a referência às práticas e políticas que podem ser consideradas inaceitáveis e relacionadas à violência e assédio moral.

Esses dispositivos podem ser um instrumento de trabalho para cipeiros e sindicalistas na atuação preventiva das violências e assédio. Tais dispositivos

⁵⁵ Artigo 10. Cada Membro deve tomar as medidas adequadas para:

b) garantir acesso fácil a soluções adequadas e eficazes e mecanismos e procedimentos de resolução de disputas e relatórios seguros, justos e eficazes em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como: i) procedimentos de reclamação e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de disputas no local de trabalho; ii) mecanismos de resolução de disputas externos ao local de trabalho; iii) tribunais; iv) proteção contra vitimização ou retaliação contra reclamantes, vítimas, testemunhas e denunciantes; e v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo aos reclamantes e vítimas;

⁵⁶ item 14. Os recursos referidos no Artigo 10 b da Convenção podem incluir: a) o direito de renunciar com indenização; b) reintegração; c) compensação adequada por danos; d) ordens que requeiram medidas com força executória imediata a serem tomadas para garantir que certas condutas sejam interrompidas ou que políticas ou práticas sejam alteradas; e, e) honorários advocatícios e custos de acordo com a legislação nacional. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 190: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 24 nov. 2024.



confirmam que a norma internacional, além de relacionar as violências e assédios laborais com a organização do trabalho e com as políticas de gestão, explicita a preocupação com a viabilização/exigência da modificação de tais políticas e práticas organizacionais.

Isso não quer dizer que, na realidade do mundo do trabalho hoje, ela possa ter efeitos práticos imediatos e amplos, sobretudo frente à informalidade e ao aumento dos vínculos laborais precários. No entanto, seu conteúdo pode provocar uma mudança significativa na tendência majoritária de enquadre do tema e pode ser um importante recurso para interpretação ou modificação dos dispositivos inseridos na NR 5⁵⁷ e NR 1⁵⁸ pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, em cumprimento à Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. A esse respeito, remetemos a Beltramelli⁵⁹, que discorre sobre a interação entre as normas de direito internacional de direitos humanos e as normas nacionais, dando-lhe um caráter de diálogo interativo e cooperativo, cujo centro são as pessoas humanas. Se a proteção contra as violências e assédios sofridos no trabalho compõem o direito fundamental ao meio ambiente seguro e saudável, e este por sua vez é um direito fundamental,

⁵⁷ O item 5.3.1., alínea h, da NR 5 determina que o assédio figure como tema dos treinamentos dados pela CIPA aos trabalhadores. Apesar disso, o item j, ao inserir o tema, de forma genérica e ampla nas atividades da CIPA, pode ser interpretado de modo a contemplar, ainda que de forma implícita, a participação dos cipeiros na avaliação dos riscos para violências e assédio moral.

⁵⁸ A NR 1, embora seja uma norma de saúde e segurança do trabalho, em seu item 1.4.1.1 (ver nota de rodapé 6), aponta para a inserção da temática no âmbito do regramento de condutas da organização e constituição de sistema de apuração de denúncias. Quanto à prevenção, menciona as práticas de capacitação, orientação e sensibilização para o tema, adotando claramente uma abordagem individual a respeito das violências. Falta ainda à NR 1 tratar da prevenção primária, para além das práticas que incidem sobre os indivíduos. Assim, é preciso voltar a atenção para os processos de trabalho e sua gestão. BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 240, p. 1133, 22 dez. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/view>. Acesso em: 24 nov. 2024.

⁵⁹ BELTRAMELLI NETO, Silvio. Direito humano ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável: uma norma de jus cogens constitutiva do trabalho decente. *In*: Lima, Bruno Choairy de; FONSECA, Bruno Gomes Borges da; ZIMMERMAN, Cirlene Luiza; MERÍSIO, Patrick Maia; BELTRAMELLI NETO, Silvio. **CODEMAT: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. Volume I.



nenhuma ação estatal ou particular deveria se sobrepor ou prevalecer, segundo o autor.

A interação entre o Estado brasileiro e os mecanismos internacionais de monitoramento e jurisdição internacionais é, segundo o autor, um “processo permanente de construção, a partir sobretudo de casos concretos”⁶⁰. Ou seja, a produção de seus efeitos dependerá da ação e disputa dos diferentes atores públicos e privados na concretização dessa proteção.

Por fim, mas de igual relevância, cabe ressaltar que as formas diversas de inserção no mundo do trabalho não se efetivam alheias às relações raciais e de gênero presentes e estruturantes da vida social, também incidindo na maior ou menor possibilidade de uma pessoa ou um grupo social específico estarem suscetíveis às violências e assédios.

Não à toa, a Convenção fornece destaque particular à forma desproporcional de incidência da violência e dos assédios, com base em gênero, sobretudo daquelas que têm como vítima as mulheres, trazendo também para o âmbito das medidas a serem adotadas pelos signatários o reconhecimento dos “efeitos da violência doméstica” no mundo do trabalho com vistas a mitigá-los.

É endereçada às autoridades públicas a responsabilidade pela adoção de medidas voltadas a prevenir as violências e os assédios contra trabalhadores(as) com vínculos formais, mas também contra o expressivo contingente submetido à informalização, grupo que, para além da presença majoritária de mulheres e da população negra, também conta cada vez mais com o ingresso de imigrantes, requerendo atenção às formas específicas de vulnerabilização a que se encontram submetidos.

⁶⁰ BELTRAMELLI NETO, Silvio. Direito humano ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável: uma norma de jus cogens constitutiva do trabalho decente. *In*: Lima, Bruno Choairy de; FONSECA, Bruno Gomes Borges da; ZIMMERMAN, Cirlene Luiza; MERÍSIO, Patrick Maia; BELTRAMELLI NETO, Silvio. **CODEMAT: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. Volume I. p. 156.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para compreender e prevenir as violências cometidas e sofridas pelas pessoas nos ambientes de trabalho, é preciso ir além de suas personalidades e supostas disfuncionalidades, assim consideradas de modo individual. É fundamental investigar quais subjetividades estão sendo formatadas nos ambientes de trabalho contemporâneos e escrutinar as injunções que recaem sobre elas, tendo como pano de fundo o cenário da sociedade ocidental capitalista neoliberal construída historicamente.

A C190 e a R206 contemplam a complexidade na causalidade das violências relacionadas ao trabalho, apresentam uma definição abrangente, com destaque para as violências baseadas em gênero. Também assumem, em diferentes momentos, que a organização do trabalho e as políticas organizacionais são determinantes importantes da violência e do assédio moral no trabalho, assinalando a necessidade de modificá-las quando o objetivo é a prevenção. Observa-se ainda a atenção às diversas formas de vínculos precarizados e ao reconhecimento da relação entre a baixa representatividade dos(as) trabalhadores(as) e a sua vulnerabilidade à violência e ao assédio. A Convenção trata com cuidado a questão da participação dos(as) trabalhadores(as) e de suas representações, destacando o seu papel em diferentes momentos, tanto no delineamento de uma política de enfrentamento quanto na avaliação dos riscos de violência.

Assim, ambas podem servir de fonte para melhor interpretar os dispositivos das NR 1 e NR 5 sobre o tema e ainda suscitar mudanças e complementações nessas normas regulamentadoras.

Como parte das disputas que envolvem os contextos laborais e seus impactos na saúde dos(as) trabalhadores(as), torna-se necessário estimular, junto às categorias profissionais e suas representações, debates que questionem a abordagem individual e direcionem uma análise crítica aos instrumentos de gestão, que tendem a reforçar a individualização das relações de trabalho, especialmente no que se



refere à remuneração, incentivando uma competitividade excessiva e promovendo o isolamento e a sobrecarga dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Ao estabelecer vínculos entre o assédio, as violências e riscos advindos da organização do trabalho e política de gestão de recursos humanos, a Convenção faz alusão nítida ao abuso do poder diretivo das empresas, que instituem regras, condicionamentos, exigências que desumanizam o ambiente de trabalho.

Porém, é inevitável refletir sobre o que Breilh⁶¹ afirmou a respeito da construção da saúde pública enquanto objeto de estudo e práxis social que se desenvolve a partir das contraposições, alternâncias e disputas entre duas perspectivas principais: de um lado, uma força conservadora, que procura obscurecer as contradições essenciais na construção do objeto, estabelecendo práticas isoladas e pontuais, deslocadas do contexto em que os processos de saúde-doença são produzidos; de outro, uma visão progressista, que procura evidenciar as imperfeições e desigualdades com o objetivo de atuar sobre suas determinações.

É um desafio necessário colocar em pauta uma abordagem integradora das violências e assédios no ambiente de trabalho, a partir do paradigma do risco discutido, tal como proposto pela C190 e R206. Esse desafio se multiplica se considerarmos a postulação da participação dos(as) trabalhadores(as) na análise dos riscos e da realidade de trabalho. Ao reconhecerem os(as) trabalhadores(as) e suas representações como sujeitos sociais legítimos e capazes de participar do debate democrático sobre o trabalho e suas condições, a C190 e a R206 incorporam o grupo explorado ao cenário em que a disputa se desenrola.

No entanto, quando se analisa o nosso arcabouço normativo de saúde e segurança do trabalho, a proposta de participação dos(as) trabalhadores(as) baseia-se em pressupostos equivocados de equilíbrio de forças, uma vez que a Cipa permanece sob a direção do empregador e os sindicatos enfrentam dificuldades, especialmente após as alterações legais introduzidas pela reforma trabalhista.

⁶¹ BREILH, Jaime. **Epidemiologia crítica: ciência emancipadora e interculturalidade**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006.



É inegável que a C190 e a R206 refletem uma preocupação com o processo de vulnerabilização de camadas cada vez mais amplas de trabalhadores(as) diante do desrespeito a direitos fundamentais, que são violências em si e impactam dramaticamente a saúde mental dessa população. O cenário mundial contemporâneo, marcado por crescente desregulamentação do trabalho, tem forte relação com tais desrespeitos que incidem de forma desproporcional em países centrais e periféricos.

Não é por acaso que as teorizações e pesquisas que ampliam o foco da teia de causalidade das violências e assédios têm proliferado em países periféricos, onde a precarização laboral avança rapidamente juntamente com a fragilização das formas coletivas de resistência. Nesse contexto, a participação dos(as) trabalhadores(as) na análise das condições e situações que possibilitam as violências e assédios relacionados ao trabalho assume um papel central. Essa participação, por sua vez, pressupõe a garantia e respeito efetivo à liberdade de organização não somente fora, mas sobretudo dentro dos locais de trabalho, tendo o potencial de interromper os diagnósticos e intervenções que aprofundam os mecanismos de ocultamentos e distorções decorrentes da desproporcionalidade de poder entre empregados e empregadores. O processo de construção, bem como os instrumentos conceituais a serem utilizados nessa avaliação dos riscos não são neutros frente à realidade e às possibilidades de intervenção.

Ao mesmo tempo, é fundamental que haja uma profunda reflexão da atuação do movimento sindical quanto ao alcance de suas lutas tradicionais nos últimos anos. Diante de dificuldades em questionar e ganhar a adesão de seus representados para mudanças estruturais das relações de trabalho, incluindo a organização do trabalho e as políticas de gestão de recursos humanos, os sindicatos têm direcionado suas reivindicações para ganhos palpáveis de curto prazo, entre os quais, auxílios financeiros para alimentação, transporte, creche, assistência à saúde, tentando compensar lacunas que deveriam ser supridas por políticas públicas sociais. Entre esses ganhos, o aumento na participação em lucros e resultados (PLR) é um dos itens



presentes e valorizados nas negociações, sem que se considere que essas mudanças tendem a desviar o foco da luta sindical da parcela fixa da remuneração para o componente flexibilizado.

A instituição dos sistemas de metas, baseados em instrumentos de gestão e avaliação de desempenho, recorrentemente atrelados a parcelas variáveis de remuneração, tem facilitado a individualização do trabalho, fragilizando a capacidade de ação coletiva e a atuação de suas representações, o que tem ampliado o espaço para as formas de produção das violências e assédios relacionados ao trabalho.

Nesse contexto, tornam-se cada vez mais difíceis e improváveis as ações sindicais voltadas a enfrentar políticas e práticas organizacionais que impactam negativamente os processos de subjetivação e os modos de sociabilidade no trabalho, produzindo individualismo e competitividade não saudável. Inviabiliza-se também uma agenda sindical voltada à promoção e ao incentivo de formas coletivas de debate e de construção conjunta, capazes de aprimorar os processos de trabalho, contemplando as necessidades de preservação da saúde em vez de atender apenas aos interesses da alta gestão e da maximização da lucratividade da empresa. A ação interinstitucional ainda é um caminho viável aos sindicatos, se acionarem os órgãos de vigilância em saúde do(a) trabalhador(a) e de auditoria fiscal do trabalho, as universidades e outros centros de pesquisa, buscando apoio técnico para análise integrada e interinstitucional das práticas e políticas organizacionais.

Por fim, é imperiosa a compreensão de que se trata de um problema cuja reflexão e ação devem ser direcionadas à sociedade como um todo, e não apenas aos sindicatos. É a sociedade como um todo que precisa refletir sobre as repercussões do modelo de gestão vigente nas empresas, cujo núcleo reflete a predominância absoluta dos interesses econômicos e o desrespeito à vida humana, resultando no adoecimento e exclusão crescente de trabalhadores e trabalhadoras.



REFERÊNCIAS

AYRES, José Ricardo; CASTELLANOS, Marcelo Eduardo Pfeiffer; BAPTISTA, Tatiana Vargas de Farias. Entrevista com José Ricardo Ayres. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 51-60, jan. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902018000002>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/5QM5j3Xmwbdgmfm5y85tckk/?lang=pt>. Acesso em: 24 nov. 2024.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil**. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. Direito humano ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável: uma norma de jus cogens constitutiva do trabalho decente. *In*: LIMA, Bruno Choairy de; FONSECA, Bruno Gomes Borges da; ZIMMERMAN, Cirlene Luiza; MERÍSIO, Patrick Maia; BELTRAMELLI NETO, Silvio. **CODEMAT: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. Volume I.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 63-A, p. 1, 31 mar. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 24 nov.2024.

BRASIL. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 nov.2024.

BRASIL. Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 181, p. 10, 22 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 24 nov.2024.



BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete da Ministra. Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 226, p. 99, 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 24 nov. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n. 737, de 16 de maio de 2001: política nacional de redução da morbimortalidade por acidentes e violências. **Diário Oficial da União**: seção 1e, Brasília, DF, n. 96, 18 maio 2001. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_reducao_morbimortalidade_acidentes_2ed.pdf. Acesso: 23 jan. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 240, p. 1133, 22 dez. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/view>. Acesso em: 24 nov. 2024.

BREILH, Jaime. **Epidemiologia crítica: ciência emancipadora e interculturalidade**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006.

D'CRUZ, Premilla. **Depersonalized bullying at work: from evidence to conceptualization**. New Delhi: Springer books, 2015.

EINARSEN, Stale. The nature and causes of bullying at work. **International Journal of Manpower**, v. 20, n. 1 / 2, p. 16-27, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>. Disponível em: <https://www.emerald.com/ijm/article-abstract/20/1-2/16/292389/The-nature-and-causes-of-bullying-at-work?redirectedFrom=fulltext>. Acesso em: 24 nov. 2024.

ESCRITÓRIO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia sobre a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206**. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/violencia-e-assedio-no-mundo-do-trabalho-um-guia-sobre-convencao-no-190-e#:~:text=190%20e%20na%20Recomenda%C3%A7%C3%A3o%20No,ass%C3%A9dio%20no%20mundo%20do%20trabalho>. Acesso em: 24 nov. 2024.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto Montes; BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. (Coleção Debates em Administração).



GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araujo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2024.

GIRARDI, Marcia da Cruz; ABREU, Anderson Jordan Alves. Escravidão digital: trabalho uberizado e a(s) violênci(a)s trabalhista(s) sofrida(s) pelos trabalhadores algorítmicos. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 5, p. 1-40, 2022. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v5.135> Acesso em: 30 jan. 2026.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil editora, 2002.

JENKINS, Moira; WINEFIELD, Helen; SARRIS, Aspa. Consequences of being accused of workplace bullying: an exploratory study. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 4, n. 1, p. 33-47, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1108/17538351111118581>. Disponível em: <https://www.emerald.com/ijwhm/article-abstract/4/1/33/160616/Consequences-of-being-accused-of-workplace?redirectedFrom=fulltext>. Acesso em: 24 nov. 2024.

JENKINS, Moira; ZAPF, Dieter; WINEFIELD, Helen; SARRIS, Aspa. Bullying allegations from the accused bully's perspective. **British Journal of Management**, v. 23, n. 4, p. 489-501, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00778.x>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8551.2011.00778.x>. Acesso em: 24 nov.2024.

KRUG, Etienne G.; DAHLBERG, Linda L.; MERCY, James A.; ZWI, Anthony B.; LOZANO, Rafael (ed.). **World report on violence and health**. Geneva: World Health Organization, 2002. Disponível em: <https://www.cevs.rs.gov.br/upload/arquivos/201706/14142032-relatorio-mundial-sobre-violencia-e-saude.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2024.

LIEFOOGHE Andreas P. D.; MAC DAVEY, Kate Kenzie. Accounts of workplace bullying: the role of the organization. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 10, n. 4, p. 375-392, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1080/13594320143000762>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320143000762>. Acesso em: 24 nov. 2024.



TAVARES, Daniela S.; PRAUN, Luci; MAENO, Maria; FISCHER, Frida M.. A Convenção 190 da OIT e o enfrentamento das violências relacionadas ao trabalho: avanços e limites no tratamento normativo. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.9, p. 1-41, 2026. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v9.271>.

LINHART, Danièle. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso. **Revista Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n. 7, p. 24-36, jul./dez. 2000.

MINAYO, M.C.S. Conceitos, teorias e tipologias de violência: a violência faz mal à saúde. In: NJAINE, K.; ASSIS, S. G.; CONSTANTINO, P.; AVANCI, J. Q. (ed.). **Impactos da Violência na Saúde**. Rio de Janeiro: ENSP; Editora FIOCRUZ, 2020. 4. ed. p. 19-42. ISBN: 978-65-5708-094-8. DOI: <https://doi.org/10.7476/9786557080948.0003>. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/p9jv6/pdf/njaine-9786557080948-04.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2024.

MURADAS, Daniela; RODENAS, Maria Jose Romero; GHIONE, Hugo Barretto. Editorial: o Trabalho e as Violências. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 5, p. 1-7, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v5.143> Acesso em: 30 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 190**: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 24 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **R206-Recomendação n. 206 sobre violência e assédio, 2019**: Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf. Acesso em: 24 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Relatório mundial sobre a prevenção da violência 2014**. Tradução e edição em português: Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo. [Genebra]: OMS, 2014.

QUINLAN, Elizabeth; ROBERTSON, Susan; CARR, Tracey; GERRARD, Angie. Workplace harassment interventions and labour process theory: a critical realist synthesis of the literature. **Sociological Research Online**, v. 25, n.1, p. 1-20, 2019. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1360780419846507>. Acesso em: 24 nov. 2024.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araujo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2024.



TAVARES, Daniela S.; PRAUN, Luci; MAENO, Maria; FISCHER, Frida M.. A Convenção 190 da OIT e o enfrentamento das violências relacionadas ao trabalho: avanços e limites no tratamento normativo. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.9, p. 1-41, 2026. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v9.271>.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Editora Cortez, 2012.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SPINK, Mary Jane Paris. **Viver em áreas de risco: reflexões sobre vulnerabilidades socioambientais**. São Paulo: EDUC; Terceiro Nome, 2018.

TAVARES, Daniela Sanches; LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; OLIVEIRA, Juliana Andrade; DALDON, Maria Tereza Bruni; MATSUO, Myrian. **Violências durante o processo de adoecimento pelo trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2019, p. 29. Disponível: [\(PDF\) Violências durante o processo de adoecimento pelo trabalho](#) Acessado em 30 jan. 2026

TAVARES, Daniela Sanches; LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro. **Violências contra trabalhadores adoecidos e instrumentos de gestão**. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v.22, n.1, p. 81-97, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i1p81-97>. Acesso em: 24 nov. 2024

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **E se o assédio não fosse moral?: Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho**. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 256-268, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a07v37n126.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2024.

WATERS, Sarah. **Workplace suicide and states of denial: the France Télécom and Foxconn cases compared**. **TripleC: communication, capitalism and critique**, v.15, n.1, p. 191-213, 2017. Disponível em: <https://www.triplec.at/index.php/tripleC/article/view/801>. Acesso em: 24 nov. 2024.

Daniela Sanches Tavares

Tecnologista da Fundacentro - Ministério do Trabalho e Emprego. Mestrado e Doutorado pela Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (FSP-USP). Formação em Psicologia pela Universidade Estadual Paulista (Unesp-Assis) e Direito (Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie). Aprimoramento em Saúde do Trabalhador (Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador - Cerest-SP). Integrante do Núcleo Semente - Saúde Mental e Direitos Humanos Relacionados ao Trabalho - do Instituto Sedes Sapientiae Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6362711029064261>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3063-4026>. E-mail: daniela.tavares@fundacentro.gov.br.



TAVARES, Daniela S.; PRAUN, Luci; MAENO, Maria; FISCHER, Frida M.. A Convenção 190 da OIT e o enfrentamento das violências relacionadas ao trabalho: avanços e limites no tratamento normativo. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.9, p. 1-41, 2026. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v9.271>.

Luci Praun

Professora da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). Docente permanente do PPG em Economia Política Mundial da Universidade Federal do ABC (Ufabc). Doutora e Mestre em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Integrante do Núcleo Semente - Saúde Mental e Direitos Humanos Relacionados ao Trabalho - do Instituto Sedes Sapientiae
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6745547127576141>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4386-324X>. **E-mail:** l.praun@unifesp.br.

Maria Maeno

Pesquisadora da Fundacentro - Ministério do Trabalho e Emprego. Mestrado e doutorado pela Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (FSP - USP). Graduação em Medicina pela Faculdade de medicina da Universidade de São Paulo (FM-USP). Coordenadora do GT Saúde e Trabalho do Instituto Walter Leser da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo e integrante do Núcleo Semente - Saúde Mental e Direitos Humanos Relacionados ao Trabalho - do Instituto Sedes Sapientiae. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/9438317427327569>. <http://lattes.cnpq.br/6745547127576141>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6329-629X>. **E-mail:** maria.maeno@fundacentro.gov.br.

Frida Marina Fischer

Professora Titular Sênior do Departamento de Saúde Ambiental da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (FSP - USP). Mestrado e Doutorado em Saúde Pública pela USP. Livre-docência com ênfase em Saúde do Trabalhador na USP. Graduação em Ciências Biológicas pela USP. Membro do Board da Working Time Society. Bolsista de Produtividade do CNPq, 1A, Processo 306963/2021-3. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/0894690311392249>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9403-6300>. **E-mail:** fischer.frida@gmail.com.

