

**A CONVENÇÃO 190 DA OIT E O COMBATE À “FÁBRICA DE  
ADOECIMENTO” CAUSADA PELO ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO  
TRABALHO**

*ILO Convention 190 and the fight against the “sickness factory” caused by moral harassment in the world  
of work*

**Sonilde Kugel Lazzarin<sup>1</sup>**  
UFRGS

**Helena Kugel Lazzarin<sup>2</sup>**  
PUCRS

DOI: <https://doi.org/10.62140/SLHL5972024>

**Sumário:** 1. Considerações introdutórias: a irracionalidade no sistema laboral brasileiro diante da concorrência desenfreada; 2. O fenômeno do assédio moral e o consequente adoecimento dos trabalhadores; 3. Convenção 190 da OIT e novas perspectivas; 4. Considerações finais; Referências.

**Resumo:** O presente artigo objetiva analisar a Convenção 190 da OIT e, especialmente, como a ratificação deste documento internacional, pelo Brasil, pode representar o início de um efetivo combate ao fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho. Para isso, primeiramente, faz-se considerações sobre a irracionalidade existente no sistema laboral brasileiro, diante da concorrência desenfreada; e sobre o contexto em que a prática do assédio moral (e o consequente adoecimento emocional) se insere nesta lógica. Em um segundo momento, analisa-se a Convenção 190 da OIT, e sua ratificação é apresentada como uma possível mudança paradigmática – na medida em que a imposição de normas é o primeiro passo para estabelecer uma modificação concreta na sociedade.

**Palavras-chave:** Trabalho; assédio; adoecimento emocional; Convenção 190 da OIT.

**Abstract:** This article aims to analyze ILO Convention 190 and, especially, how the ratification of this international document, by Brazil, can represent the beginning of an effective fight against the phenomenon of moral harassment in labor relations. To do this, firstly, considerations are made about the irrationality that exists in the Brazilian labor system, in the face of unbridled competition; and about the context in which the practice of bullying (and the consequent emotional illness) fits into this logic. Secondly, ILO Convention 190 is analyzed, and its ratification is presented as a possible paradigmatic change – insofar as the imposition of norms is the first step towards establishing a concrete change in society.

---

<sup>1</sup>Advogada no escritório Lazzarin Advogados Associados. Professora na Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS, com Pós-Doutorado em Democracia e Direitos Humanos pelo Human Rights Centre – Ius Gentium Conimbrigae – Coimbra, Portugal. Acadêmica Titular da Cadeira nº 30 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho - ASRDT. E-mail: <sonilde@lazzarinadvogados.com.br>.

<sup>2</sup>Advogada no escritório Lazzarin Advogados Associados. Doutora em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS, com Pós-Doutorado em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS. Professora integrante do corpo docente dos Cursos de Especialização em Direito do Trabalho e em Direito Previdenciário da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS. Acadêmica Titular da Cadeira nº 15 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho - ASRDT. E-mail: <helena@lazzarinadvogados.com.br>.

**Keywords:** Work; harassment; emotional illness; ILO Convention 190.

### **Considerações introdutórias: a irracionalidade no sistema laboral brasileiro diante da concorrência desenfreada**

Existe um modelo hegemônico de estar e atuar no mundo. De acordo com esta visão, as políticas neoliberais passam a ser vistas com naturalidade, como se fossem imutáveis e inevitáveis. A racionalidade hegemônica atual reconhece como postura racional apenas aquelas questões direcionadas à obtenção ilimitada de lucros; ignora a finitude dos recursos naturais e as limitações físicas e mentais do ser humano.

De acordo com Casara,<sup>3</sup> a racionalidade é o conjunto de elementos que explicam, condicionam e justificam as ações. As razões para agir são crenças ou ideias que se acredita estarem corretas e adequadas aos fins visados. Segundo o autor, a racionalidade está ligada a uma espécie de programação para o funcionamento da sociedade, que é composta de verdades e também de mentiras; e “essa programação leva tanto a um imaginário, a um conjunto de imagens partilhadas, quanto a uma normatividade, um conjunto de mandamento de condutas”. Essa racionalidade, para se tornar hegemônica, tem a participação de todas as parcelas da sociedade na sua elaboração e divulgação, trata-se de uma espécie de revolução cultural para adequar o modo de pensar e sentir da população – bem como os atos e projetos de governo – à nova racionalidade. Todo esse processo vem acompanhado de alterações das normas jurídicas e de uma reformulação do campo da moralidade, através de novas compreensões e categorias que modificam o pensamento e permitem a ação, a dominação e até o extermínio.

Há uma racionalidade governamental, uma normatividade e um imaginário fundado na premissa de que o *mercado* é o modelo para todas as relações sociais. Nessa perspectiva, predomina a concorrência, a ideia de inimigo e a crença de que tudo pode ser negociado. Salienta Casara<sup>4</sup> que o neoliberalismo é mais do que uma teoria, pois toda racionalidade produz efeitos na forma de exercício do poder. Assim, o Estado tem sido um instrumento voltado à manutenção de um determinado modelo político e econômico, que protege a propriedade privada e o livre mercado, com a manutenção da lógica da concorrência e do enriquecimento dos detentores do poder econômico. Esses processos de construção, manipulação e naturalização de ideias e conceitos são apresentados como únicos possíveis. Tal crença explica a aceitação passiva de medidas que só interessam aos opressores.

---

<sup>3</sup>CASARA, Rubens. *Contra a Miséria Neoliberal*. São Paulo: Autonomia Literária, 2021. p. 35.

<sup>4</sup>CASARA, Rubens. *Contra a Miséria Neoliberal*. São Paulo: Autonomia Literária, 2021. p. 36.

De acordo com Dejours,<sup>5</sup> o sofrimento mental resulta da *organização do trabalho*, e não das condições de trabalho. Isso porque, por “condições de trabalho” se compreende o ambiente físico (temperatura, pressão, irradiação, altitude, sonorização), o ambiente químico (produtos manipulados, poeiras, gases tóxicos, etc.) e o ambiente biológico (bactérias, parasitas, fungos, etc.), as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho; enquanto que, por “organização do trabalho” – diferente de condições (físicas) do trabalho –, entende-se a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as relações de poder, as modalidades de comando e as questões de responsabilidade, além de outras.

### **O fenômeno do assédio moral e o conseqüente adoecimento dos trabalhadores**

No referido contexto, o assédio moral, no Brasil, passou a ter visibilidade nas últimas décadas, vindo a despertar o interesse das mais variadas áreas profissionais; entre elas: a Psicologia, a Psiquiatria, a Medicina do Trabalho, a Administração de Empresas e, também, o Direito. Paralelamente, o tema tem sido objeto frequente de debates, palestras, seminários, artigos e livros, especificamente no âmbito das relações laborais, nas quais a reprovável conduta encontra terreno fértil para sua propagação. O próprio Tribunal Superior do Trabalho tem se ocupado, rotineiramente, de um grande número de casos de assédio que chegam ao Judiciário Trabalhista.

Embora inexista legislação específica de abrangência nacional, a Justiça do Trabalho, quando constatada a presença de assédio moral, tem rechaçado esta prática, como uma conduta abusiva e ilegal, com base nos direitos à dignidade humana, à saúde e à honra do trabalhador, cujo sustentáculo encontra-se nas garantias constitucionais.

A reparação do dano moral tem finalidade diversa da indenização decorrente de dano patrimonial, na medida em que naquela o valor recebido não se destina à recomposição patrimonial, mas objetiva proporcionar uma compensação à vítima. Desse modo, podem-se enumerar três finalidades relativas à reparação dos danos morais: a compensatória, a punitiva e a preventiva.

Entretanto, o número de trabalhadores que buscam o judiciário (em decorrência do assédio) é muito reduzido; uma parcela imensa de trabalhadores vem adoecendo emocionalmente e sequer tem consciência do fenômeno do assédio (o qual, via de regra, é

---

<sup>5</sup>DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

*organizacional*). Além disso, a Justiça do Trabalho não tem capacidade de solucionar o problema, no sentido de reduzir ou prevenir efetivamente a ocorrência de assédio moral – que, em verdade, é usado como estratégia empresarial, a fim de buscar um melhor desempenho no mercado.

Dados do Ministério da Previdência Social<sup>6</sup> demonstram que, em 2023, foram concedidos 288.865 benefícios por incapacidade devido a transtornos mentais e comportamentais no Brasil, 38% a mais do que em 2022, quando foram concedidos 209.124 benefícios. Em 2021, foram 200.244. Esses números contemplam os benefícios por incapacidade temporária (antigo “auxílio doença”) e os benefícios por incapacidade permanente (antiga “aposentadoria por invalidez”).

Desse modo, o assédio, e o conseqüente adoecimento emocional, além de sofrimento psíquico, geram um custo social elevado, com impacto na seguridade social e na sociedade como um todo. É preciso, pois, combater este fenômeno, através de medidas eficazes, capazes de eliminar o assédio e suas graves conseqüências.

### **Convenção 190 da OIT e novas perspectivas**

A Convenção 190 da OIT<sup>7</sup> (Organização Internacional do Trabalho), de 21 de junho de 2019, diz respeito à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. O referido documento está, tardiamente, em processo de ratificação pelo Brasil.<sup>8</sup>

Ao recordar outros instrumentos internacionais relevantes,<sup>9</sup> a Convenção reconhece o direito de todas as pessoas a um trabalho livre de violência e assédio, como uma forma de garantir os direitos humanos, a igualdade de oportunidades e o trabalho decente. Em vinte dispositivos, estabelece diretrizes de suma importância, as quais devem ser estritamente seguidas pelos Países Membros da OIT.

Os primeiros dispositivos conceituam o termo “violência e assédio” no mundo trabalho como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças,

---

<sup>6</sup>BRASIL. Secretaria de Previdência do Ministério do Trabalho e Previdência. Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS, 2023. Disponível em: <[https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps032023\\_final.pdf](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps032023_final.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2024.

<sup>7</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2024.

<sup>8</sup>O texto foi encaminhado à Câmara dos Deputados pelo Poder Executivo (MSC 86/23). Contudo, o tratado só entrará em vigor no Brasil após a aprovação pelas duas Casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado).

<sup>9</sup>Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias e Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero” (ou seja, o assédio sexual está incluído neste rol); estabelecem que a Convenção se aplica a todas as pessoas (e não só a empregados com vínculo formal de emprego), como a estagiários, aprendizes, voluntários, pessoas à procura de emprego, trabalhadores informais, servidores públicos, empregadores e gestores, etc.; e esclarecem que esses fenômenos podem ocorrer durante o trabalho, se relacionar com o trabalho ou ser decorrentes do trabalho.<sup>10</sup>

Os princípios fundamentais estabelecidos na Convenção expressam que os Países Membros devem respeitar, promover e realizar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, bem como “adotar uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero” para a prevenção e eliminação desses fenômenos nos diversos ambientes de trabalho.<sup>11</sup> Ainda, expressam que é preciso reconhecer os diferentes papéis e funções complementares dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e das suas respectivas organizações, tendo em conta a natureza variada e a extensão das suas respectivas responsabilidades; a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; e o objetivo de eliminar todas as formas de trabalho forçado e de trabalho infantil.

Por fim, e ainda com relação aos princípios fundamentais, a Convenção estabelece que cada País Membro deve adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, especialmente aos grupos mais vulneráveis. E este ponto, sobre a não discriminação, é crucial, tendo em vista que situações de assédio e violência ocorrem, em muitos casos, em decorrência de situações

---

<sup>10</sup>(a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho; (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário; (c) durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho; (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação; (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n° 190, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2024.)

<sup>11</sup>[...] Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir: (a) proibir por lei a violência e o assédio; (b) garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio; (c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio; (d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento; (e) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas; (g) prever sanções; (h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e (i) garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n° 190, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2024.)

discriminatórias (em função do gênero, da cor da pele, da religião aderida por determinado trabalhador ou trabalhadora, etc.).

Salienta-se que essas situações de discriminação podem envolver mais de um motivo, ou seja, determinadas categorias de motivos podem se sobrepor. Crenshaw<sup>12</sup> utiliza o termo “interseccionalidade” ao analisar o que pode ser compreendido como “sistemas discriminatórios”:

A associação de sistemas múltiplos de subordinação tem sido descrita de vários modos: discriminação composta, cargas múltiplas, ou como dupla ou tripla discriminação. A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.

Segundo a autora,<sup>13</sup> esses “eixos da subordinação” se sobrepõem ou se entrecruzam, criando intersecções complexas. Nesse sentido, uma mulher negra, pobre, lésbica e obesa, por exemplo,<sup>14</sup> é atingida por opressões distintas, porém interconectadas, que a colocam em maior vulnerabilidade em comparação com as demais; e, conseqüentemente, isso a torna mais suscetível a fenômenos como o assédio moral e violências no ambiente de trabalho.

É importante sempre ter estas conceituações em mente ao analisar situações de assédio decorrentes de discriminação, pois existem discriminações profundamente enraizadas na sociedade brasileira, que, ao se entrecruzarem, se tornam ainda mais graves e passíveis de violência.

Ademais – retomando a Convenção 190 da OIT –, seus principais dispositivos são os que vão do 7º ao 11º, pois são os que efetivamente expressam normas de proteção, prevenção, aplicação e reparação no que diz respeito ao assédio moral – além de estabelecerem diretrizes sobre orientação, formação e sensibilização social.

Com relação à *proteção* e à *prevenção*, os artigos 7º a 9º estipulam que cada Membro deverá adotar leis e regulamentos “para definir e proibir a violência e o assédio no mundo

---

<sup>12</sup>CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2024.

<sup>13</sup>CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2024.

<sup>14</sup>Angela Davis menciona, em sua obra, a importância de perceber as intersecções entre raça, classe e gênero, de forma a perceber que entre essas categorias existem relações que são mútuas e outras que são cruzadas. “Não há primazia de uma categoria em detrimento de outras”. (DAVIS, Angela. *Mulheres, Raça e Classe*. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 20.)

do trabalho” e “que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho”, citando uma série de diretrizes específicas,<sup>15</sup> e em ambos os casos incluindo a violência e o assédio com base no gênero. Ainda, outras medidas são previstas, como o reconhecimento do papel das autoridades públicas no caso dos trabalhadores informais; a consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores (ou outros meios) para identificar as profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores estejam mais expostos à violência e ao assédio; e a proteção de maneira efetiva a essas pessoas.

Com relação à *aplicação* e à *reparação*, mais especificamente, estabelece o artigo 10º:

Artigo 10º. 1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (a) acompanhar e aplicar a legislação e os regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho; (b) garantir o fácil acesso às vias de recurso adequadas e eficazes, a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como: (i) procedimentos de apresentação de queixa e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos a nível do local de trabalho; (ii) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho; (iii) tribunais ou jurisdições; (iv) proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciantes; e (v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas; (c) proteger a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível e se for apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam utilizados indevidamente; (d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho; (e) prever que as vítimas de violência e assédio com base no gênero no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos seguros e eficazes de resolução de queixas e conflitos, em questões de gênero, ao apoio, aos serviços e reparações; (f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho; (g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração; e (h) garantir que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo para emitir ordens que exijam medidas de aplicação imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei.

---

<sup>15</sup> “[...] em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para: (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio; (b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho; (c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2024.)

E, por fim, o artigo 11º – sobre *orientação, formação e sensibilização social* – expressa que cada País Membro, em conjunto com as organizações representativas, deverá garantir que a questão do assédio seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho; que os empregadores e trabalhadores, suas organizações e autoridades relevantes sejam providos de orientação sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre a violência e o assédio com base no gênero; e sejam empreendidas iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização.

Os dispositivos seguintes reiteram os métodos de aplicação dos dispositivos; e apresentam as disposições finais do documento. Com relação aos métodos de aplicação, as previsões constantes na Convenção 190 devem ser aplicadas não só por meio da legislação de cada País Membro, mas também por meio de convenções e acordos coletivos, além de outras medidas coerentes (como regulamentos internos de empresas, por exemplo).

Evidencia-se, a partir da leitura dos referidos dispositivos, que a Convenção 190 da OIT objetiva uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade do ser humano, destinada a prevenir a violência e o assédio.

Quiçá a ratificação deste documento, pelo Brasil, represente o primeiro passo para a erradicação do assédio; e para uma alteração positiva quanto ao cenário existente – que é de uma verdadeira *insalubridade emocional*, generalizada, nas relações de trabalho brasileiras.

A Convenção 190 da OIT tem, certamente, este potencial, já que a criação ou a edição de normas é indispensável para uma mudança de paradigma, pois, em muitos casos, as discriminações e violências fortemente existentes têm origem na mais profunda estrutura social e se manifestam como normas ou como interpretações da comunidade de modo geral.<sup>16</sup> Desse modo, *a imposição da legislação é o primeiro passo para estabelecer uma mudança concreta na sociedade.*

### **Considerações finais**

Verifica-se, a partir do presente estudo, que o assédio moral, nas relações de trabalho, afeta a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social. Além disso, a prática afeta a qualidade dos serviços públicos e privados; e gera custos para toda a sociedade, em função da concessão de benefícios por incapacidade decorrentes

---

<sup>16</sup>SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, 2008. Disponível em: <[http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/view\\_File/13488/13756](http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/view_File/13488/13756)>. Acesso em: 11 abr. 2024.



de doenças emocionais causadas (ou agravadas) pelo fenômeno. Como visto, a concessão desses benefícios vem aumentando no Brasil.

Na atual conjuntura, portanto, a ratificação da Convenção 190 da OIT é imprescindível, pois passível de representar o estopim de uma reorganização dos ambientes de trabalho; no sentido de terem, as empresas, instituições e órgãos públicos, a obrigação de promover um ambiente geral de tolerância zero à violência e ao assédio, com vista a facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, de modo a proporcionar um trabalho digno e decente, “emocionalmente salubre”.

Por fim, evidentemente, além da implementação de medidas e normas, é também necessária uma mudança de paradigma, uma *conscientização social*: absolutamente todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se, prevenir e combater a violência e o assédio.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- BRASIL. Secretaria de Previdência do Ministério do Trabalho e Previdência. Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS, 2023. Disponível em: <[https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps032023\\_final.pdf](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps032023_final.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2024.
- CASARA, Rubens. Contra a Miséria Neoliberal. São Paulo: Autonomia Literária, 2021.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2024.
- DAVIS, Angela. Mulheres, Raça e Classe. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2024.
- SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, 2008. Disponível em: <[http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/view File/13488/13756](http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/view/File/13488/13756)>. Acesso em: 11 abr. 2024.