

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO – UNINOVE
DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
PROGRAMA DE DOUTORADO EM DIREITO

IZABEL CHRISTINA BAPTISTA QUEIROZ RAMOS

**REGULAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A PREVENÇÃO À
VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA PROFISSIONAL**

SÃO PAULO – SP
2024

IZABEL CHRISTINA BAPTISTA QUEIROZ RAMOS

**REGULAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A PREVENÇÃO À
VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA PROFISSIONAL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito – PPGD – da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Alberto Gurgel de Faria

SÃO PAULO – SP

2024

Ramos, Izabel Christina Baptista Queiroz.

Regulação do meio ambiente de trabalho e a prevenção à violência psicológica profissional. / Izabel Christina Baptista Queiroz Ramos. 2024.

225 f.

Tese (Doutorado)- Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2024.

Orientador (a): Prof. Dr. Luiz Alberto Gurgel de Faria.

1. Meio ambiente do trabalho. 2. Regulação. 3. Violência no trabalho. 4. Prevenção. 5. Repressão pelo MPT.

I. Faria, Luiz Alberto Gurgel de. II. Título

CDU 34

IZABEL CRISTINA BAPTISTA QUEIROZ RAMOS
REGULAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A PREVENÇÃO DA VIOLENCIA
PSICOLÓGICA PROFISSIONAL

Tese apresentada ao Programa de
Pós-Graduação *Stricto Sensu* em
Direito da Universidade Nove de
Julho como parte das exigências
para a obtenção do título de Doutor
em Direito.

São Paulo, 16 de dezembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Luiz Alberto Gurgel de Faria
Orientador
UNINOVE

Profa. Dra. Renata Mota Maciel
Examinadora Interna
UNINOVE

MARCELO NAVARRO
RIBEIRO DANTAS:M001400

Assinado de forma digital por
MARCELO NAVARRO RIBEIRO
DANTAS:M001400
Dados: 2024.12.18 13:53:41 -03'00'

Prof. Dr. Marcelo Navarro Ribeiro Dantas
Examinador Interno

Documentos assinados digitalmente
gov.br RICARDO JOSE MACEDO DE BRITTO PEREIRA
Data: 18/12/2024 14:39:36-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Ricardo José Macedo de Britto Pereira
Examinador Externo
UDF

Documentos assinados digitalmente
gov.br RONALDO LIMA DOS SANTOS
Data: 18/12/2024 16:12:40-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Ronaldo Lima dos Santos
Examinadora Externa
USP

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, sou grata à Deus por ter me concedido a sabedoria e concentração necessárias para conclusão desta Tese de Doutorado.

Agradeço, especialmente, à professora e aos professores que compuseram a Banca de Defesa da Tese, Doutora Renata Mota Maciel (UNINOVE); Doutor Luiz Alberto Gurgel de Faria (UNINOVE); Doutor Marcelo Navarro Ribeiro Dantas (UNINOVE); Doutor Ricardo José Macedo de Britto Pereira (UDF) e Doutor Ronaldo Lima dos Santos (USP), pelas sugestões e críticas construtivas, e, pela presença, mesmo com a dificuldade de suas apertadas agendas de final de ano, o que muito me honrou.

Agradecimento muito especial, também, ao Professor Orientador do trabalho, Doutor Luiz Alberto Gurgel de Faria, por toda paciência, dedicação e incentivo, em busca da finalização da pesquisa, fazendo-me perceber a importância da titulação acadêmica para a vida profissional, e demonstrando, sempre, a confiança em minha capacidade de finalizar a presente pesquisa doutrinária. Professor Luiz Alberto, muito obrigada por ter aceitado o meu projeto de tese para orientação!

Ao servidor João Victor Costa, Chefe da assessoria jurídica na Procuradoria-Geral do Trabalho, por ter dado continuidade, de forma zelosa e responsável, aos trabalhos e demandas que surgiram por ocasião da minha licença capacitação de 120 dias para finalização desta tese, com importante auxílio, ainda, na busca de material bibliográfico e de nossa atuação institucional para inclusão no estudo.

Grata, também, aos servidores/analistas do MPT Amália e Antônio, e à assessora Letícia, pelo suporte dado aos membros suplentes da 2^a Subcâmara de Coordenação e Revisão, por ocasião do meu período de afastamento para escrever e finalizar o trabalho e o curso de doutorado.

RESUMO

A presente tese aborda e investiga as diversas formas e impactos da violência psicológica no ambiente de trabalho e a relação existente entre regulação, autogestão do meio ambiente de trabalho e adoção de medidas preventivas à violência psicológica profissional como meios de efetivação do direito fundamental à saúde e promoção do trabalho digno e decente. O objetivo geral da pesquisa é analisar, a partir do estudo doutrinário, clínico-científico e estatístico, e da perspectiva internacional sobre saúde no trabalho e meio ambiente do trabalho, os impactos da violência psicológica para o trabalhador individualmente considerado e para o meio ambiente de trabalho, com destaque na prevenção e combate a esse tipo de violência, tanto sob a perspectiva interna do ambiente laboral quanto sob o prisma da atuação do Ministério Público do Trabalho e da atividade legiferante. A metodologia adotada é de natureza bibliográfica e documental, embasada no método dedutivo. No final, indicam-se diretrizes de texto legal regulatório da prevenção empresarial contra práticas de violência psicológica no trabalho, para suprir lacuna legal nacional ainda persistente.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho; Regulação; Violência no Trabalho; Prevenção; Repressão pelo MPT.

ABSTRACT

This thesis addresses and investigates the various forms and impacts of psychological violence in the workplace and the relationship between self-management of the work environment and the adoption of preventive measures against professional psychological violence as means to enforce the fundamental right to health and promote dignified and decent work. The general objective of the research is to analyze, based on doctrinal, clinical-scientific, and statistical study, and from the international perspective on occupational health and the work environment, the impacts of psychological violence on the individual worker and the work environment, with a focus on the prevention and combat of this type of violence, both from the internal perspective of the workplace and in terms of the role of the Labor Public Prosecutor's Office and legislative activity. The adopted methodology is of a bibliographic and documentary nature, based on the deductive method. In the end, regulatory legal text guidelines for corporate prevention against psychological violence at work are indicated, to fill the still persistent national legal gap.

Keywords: Work Environment; Regulation; Violence at Work; Prevention; Repression by the MPT.

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|-----|
| Gráfico 1: O Processo de Devida Diligência & Medidas de Apoio..... | 253 |
| Gráfico 2: Elementos necessários para a efetividade no combate ao assédio moral e à violência psicológica no trabalho..... | 257 |
| Gráfico 3: Reinvenção da cultura organizacional sob a perspectiva da autogestão. | 259 |
| Gráfico 4: Ciclo de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e à violência psicológica no trabalho..... | 261 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

| | |
|----------------|--|
| ABL | Academia Brasileira de Letras |
| ACP | Ação Civil Pública |
| ADI | Ação Direta de Inconstitucionalidade |
| AGU | Advocacia-Geral da União |
| AIRR | Agravo de Instrumento em Recurso de Revista |
| ARE | Agravo Regimental no Recurso Extraordinário |
| C155 | Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho |
| C161 | Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho |
| C187 | Convenção nº 187 da Organização Internacional do Trabalho |
| C190 | Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho |
| CADH | Convenção Americana de Direitos Humanos |
| CBAr | Comitê Brasileiro de Arbitragem |
| CCR | Câmara de Coordenação e Revisão |
| CDC | Código de Defesa do Consumidor |
| CER | Conduta Empresarial Responsável |
| CF/CRFB | Constituição Federal/ Constituição da República Federativa do Brasil |
| CGU | Controladoria-Geral da União |
| CIDH | Comissão Interamericana de Direitos Humanos |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CNJ | Conselho Nacional de Justiça |
| CNMP | Conselho Nacional do Ministério Público |
| CNV | Comunicação Não Violenta |
| CSJT | Conselho Superior da Justiça do Trabalho |
| DataJud | Base Nacional de Dados do Poder Judiciário |
| DF | Distrito Federal |
| DPU | Defensoria Pública da União |
| DUDH | Declaração Universal dos Direitos Humanos |
| ESG | Environmental, Social and Governance |
| FCPA | Foreign Corrupt Practices Act |
| FIEP | Federação das Indústrias do Estado do Paraná |
| GEE | Gases de Efeito Estufa |

| | |
|------------------|---|
| GT | Grupo de Trabalho |
| IC | Inquérito Civil |
| INSS | Instituto Nacional do Seguro Social |
| JOEM | <i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i> |
| LRF | <i>Lloyd's Register Foundation</i> |
| NF | Notícia de Fato |
| Merco | Monitor Empresarial de Reputação Corporativa |
| MPSP | Ministério Público de São Paulo |
| MPT | Ministério Público do Trabalho |
| MPU | Ministério Público da União |
| MTE | Ministério do Trabalho e Emprego |
| NUPIA/MPT | Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho |
| OAB | Ordem dos Advogados do Brasil |
| OCDE | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico |
| ODM | Objetivos de Desenvolvimento do Milênio |
| ODS | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável |
| OEA | Organização dos Estados Americanos |
| OIT/ILO | Organização Internacional do Trabalho/ International Labor Organization |
| OMS/WHO | Organização Mundial da Saúde/ World Health Organization |
| ONU/UN | Organização das Nações Unidas/ United Nations |
| PAE/EAP | Programas de Assistência Precoce ao Empregado/ Employee Early Assistance Program |
| PcD | Pessoa com Deficiência |
| PGT | Procuradoria-Geral do Trabalho |
| PIDESC | Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais |
| PL | Projeto de Lei |
| PNS | Pesquisa Nacional de Saúde |
| RSC/CSR | Responsabilidade Social Corporativa/ <i>Corporate Social Responsibility</i> |
| RSE | Responsabilidade Social Empresarial |
| SIDH | Sistema Interamericano de Direitos Humanos |

| | |
|-------------|---------------------------------|
| STF | Supremo Tribunal Federal |
| TAC | Termo de Ajustamento de Conduta |
| TRT | Tribunal Regional do Trabalho |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |
| v.g. | <i>verbi gratia</i> |

SUMÁRIO

| | |
|---|------------|
| INTRODUÇÃO | 13 |
| 1. A INTERNACIONALIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO MATERIALMENTE SADIO E PSIQUICAMENTE SAUDÁVEL..... | 17 |
| 1.1 BREVES ASPECTOS CONCEITUAIS E HISTÓRICOS SOBRE O DIREITO À SAÚDE | 17 |
| 1.2 DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E DIGNIDADE HUMANA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO..... | 23 |
| 1.2.1 Saúde Mental como Direito Humano Fundamental do Trabalho | 27 |
| 1.2.2 O Direito ao Meio Ambiente de Trabalho Digno, Materialmente Sadio e Psiquicamente Saudável | 31 |
| 1.3 O DIREITO À SAÚDE, AO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA INTERNACIONAL..... | 37 |
| 1.3.1 A Agenda 2030 sob o Prisma da Saúde Humana, do Trabalho Digno e Decente e do Meio Ambiente..... | 49 |
| 1.3.2 As Convenções nº 155, 161, 187 e 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Combate à Violência Psicológica no Meio Ambiente de Trabalho | 58 |
| 2 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA PROFISSIONAL COMO OBSTÁCULO À EFETIVAÇÃO DO DIREITO À SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO | 73 |
| 2.1 A VIOLÊNCIA E O TRABALHO: UMA RELAÇÃO HISTÓRICAMENTE ESTABELECIDA | 73 |
| 2.2 AS DIVERSAS FORMAS DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR E NO CLIMA ORGANIZACIONAL | 95 |
| 2.3 AUTOGESTÃO E A PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO | 118 |
| 2.3.1. ESG: Environmental, Social and Governance | 142 |
| 2.3.2. Compliance | 146 |
| 2.3.3. Desafios e “Rótulos” de Sustentabilidade, Compliance e ESG em Perspectiva: Responsabilidade Social da Empresa, “Greenwashing” e a Função Reguladora do Estado | 156 |
| 3 ENTRE A REALIDADE E A NORMATIVIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: COMBATE E PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO..... | 171 |
| 3.1 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA ESTRANGEIRA NA PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO | 172 |
| 3.2 ASSÉDIO MORAL E O PANORAMA JURÍDICO-NORMATIVO BRASILEIRO: NOVOS HORIZONTES | 210 |
| 3.2.1 A Atuação do Ministério Público do Trabalho na Promoção da Saúde Mental e Repressão à Violência Psicológica no Meio Ambiente de Trabalho | 235 |
| 3.2.2 Regulação, Autogestão, Justiça Restaurativa, Compliance e ESG na Esteira da Convenção 190 da OIT: Uma Proposta | 254 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 266 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 272 |

INTRODUÇÃO

A presente tese aborda e investiga as diversas formas e impactos da violência psicológica no ambiente de trabalho e a relação existente entre regulação, autogestão do meio ambiente de trabalho e adoção de medidas preventivas à violência psicológica profissional, como meios de efetivação do direito fundamental à saúde e promoção do trabalho digno e decente.

O objeto da pesquisa é o Direito Constitucional, o Direito Internacional, o Direito do Trabalho e o Direito Empresarial, visualizados a partir da compreensão dos impactos da violência psicológica para a saúde do trabalhador – individualmente considerado –, e para o meio ambiente de trabalho, com destaque na prevenção e no combate a esse tipo de violência, tanto sob a perspectiva interna do ambiente laboral quanto sob o prisma da atuação do Ministério Público do Trabalho, da regulação estatal, por meio da atividade legiferante.

A investigação envolve: i) o estudo doutrinário brasileiro, francês e estadunidense acerca do direito fundamental à saúde mental e das formas e impactos da violência psicológica profissional no ambiente de trabalho; ii) a investigação acerca de dados, pesquisas e estatísticas sobre a saúde mental no trabalho; iii) a análise das principais Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que dispõem sobre saúde no trabalho e meio ambiente do trabalho; iv) o estudo da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU); v) e a investigação acerca do papel do Ministério Público do Trabalho e da regulação estatal no que toca à prevenção e ao combate às diversas formas de violência psicológica no trabalho.

Em síntese, a pesquisa visa responder à seguinte pergunta: a partir da concepção do direito fundamental à saúde mental e ao meio ambiente de trabalho materialmente sadio e psiquicamente saudável, e da perspectiva internacional sobre saúde no trabalho e meio ambiente do trabalho, qual é o papel da empresa e dos trabalhadores, sob a perspectiva interna, na autogestão do ambiente de trabalho, e do Ministério Público do Trabalho e da regulação estatal, sob a perspectiva externa, na garantia da efetividade desses direitos fundamentais?

A metodologia adotada é de natureza bibliográfica e documental, embasada no método dedutivo. O objetivo geral da presente tese é analisar, a partir do estudo doutrinário, clínico-científico e estatístico, e da perspectiva internacional sobre saúde no trabalho e meio ambiente do trabalho, os impactos da violência psicológica para o

trabalhador individualmente considerado e para o meio ambiente de trabalho, com destaque na prevenção e combate a esse tipo de violência, tanto sob a perspectiva interna do ambiente laboral quanto sob o prisma da atuação do Ministério Público do Trabalho e da atividade legiferante.

Os objetivos específicos compreendem: i) o estudo das dimensões e da abrangência do direito fundamental e humano à saúde, à luz da Constituição Federal de 1988 e do Direito Internacional; ii) a análise da violência psicológica como obstáculo à efetivação substancial do direito fundamental e humano à saúde e ao meio ambiente do trabalho materialmente sadio e psiquicamente saudável; iii) o estudo acerca da importância da autogestão do ambiente de trabalho, com ênfase na implementação, por empresas e organizações, de medidas e políticas eficientes, efetivas e eficazes para a prevenção e o combate às diversas formas de violência psicológica no trabalho; iv) a análise do papel do Ministério Público do Trabalho para reprimir e prevenir o assédio e outras formas de violência psicológica no ambiente de trabalho; e v) a investigação acerca dos principais avanços e desafios do Poder Público para a garantia de um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e equilibrado, a partir do estudo da evolução legislativa federal brasileira para a promoção e o combate à violência psicológica profissional do trabalho, e da atuação do Ministério Público do Trabalho na promoção da saúde no meio ambiente de trabalho.

No primeiro capítulo, serão abordados aspectos conceituais e históricos acerca do direito fundamental e humano básico e essencial à saúde, caracterizando-se por uma variedade de definições de saúde ao longo da história, influenciadas por fatores científicos, filosóficos e religiosos, até a consecução de um conceito universal de saúde e o seu reconhecimento como direito de todos e dever dos Estados.

Investigar-se-á a relação existente entre a transição do Estado Liberal para o Estado Social de Direito e o reconhecimento progressivo de direitos sociais, que passam a fazer parte das prioridades estatais. Além disso, será explorada a interconexão jurídica, fática e substancial entre bem-estar físico, mental e social, e a importância da concretização do direito à saúde para a realização de outros direitos humanos fundamentais, e, assim, o objetivo maior de sustentabilidade.

Sob a ótica axiológica da Constituição Federal de 1988, será analisado o sistema de proteção aos diversos aspectos do direito fundamental social à saúde, que transcende a proteção apenas à integridade corporal do ser humano, abrangendo, também, a proteção à saúde mental e ao meio ambiente saudável, nas dimensões

biológica, social e laboral, como derivações do direito à saúde e, portanto, também como direitos fundamentais.

Serão discutidos aspectos relevantes que associam os direitos humanos e fundamentais à saúde, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho, na perspectiva da Organização Mundial da Saúde (OMS), da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), da Declaração da Conferência da Organização das Nações Unidas no Ambiente Humano, da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho.

No segundo Capítulo, será examinado como as diversas formas de violência psicológica profissional e laboral consistem em barreiras à efetivação dos direitos fundamentais, humanos e sociais ao trabalho digno e decente, à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado. Para tanto, serão abordados aspectos históricos, socioeconômicos, filosóficos e políticos que contribuem para a existência de uma relação entre precarização e desvalorização do trabalho humano e as diversas formas de violência psicológica laboral.

Ato contínuo, serão aprofundados aspectos evolutivos conceituais e classificações doutrinárias acerca do assédio laboral, evidenciando as relações existentes entre a intolerância, violência psicológica e trabalho, de forma a demonstrar que o assédio no ambiente de trabalho é resultado de um processo complexo, fruto de diversas interações socioeconômicas, culturais e políticas.

Será estudado, ainda, como a organização do trabalho, as condições de trabalho e a própria concepção capitalista de trabalho contribuem para a ocorrência de violência psicológica profissional, analisando como a espiral de violência laboral acarreta em efeitos profundos e custosos tanto em termos econômicos relacionados à produtividade, quanto no que se refere à saúde mental de trabalhadores, trabalhadoras e de todos aqueles que, de alguma forma, estão envolvidos, direta ou indiretamente, ao processo psicodinâmico do trabalho, evidenciando, ainda, a necessidade de ruptura com o estigma de que problemas de saúde física e de saúde mental são de ordens distintas.

Por fim, analisar-se-á a importância da adoção de mecanismos eficazes, eficientes de autogestão no ambiente de trabalho com o fito de criação de uma verdadeira cultura organizacional de combate a todas as formas de violência psicológica profissional e de promoção de saúde mental no contexto laboral, que

compreendam em sua totalidade uma abordagem integrada entre trabalho digno e decente, condições e organização do trabalho e saúde mental, com ênfase nos conceitos de *compliance* e de *Environmental, Social, Governance* (ESG).

O terceiro Capítulo delineia um panorama que aborda, por um lado, as principais normas, mecanismos e sistemas de prevenção e combate à violência psicológica no ambiente de trabalho presentes no ordenamento jurídico brasileiro e, por outro lado, a questão da insuficiência normativa atual diante dos crescentes casos de violência laboral.

Nesse sentido, será investigado o arco evolutivo normativo do ordenamento jurídico brasileiro em relação à temática e propostas medidas e marcos que devem ser estabelecidos para que efetivamente haja o desenvolvimento legislativo e estrutural no combate e na prevenção ao *mobbing* no Brasil.

Em seguida, será examinado o papel do Poder Público, com foco na atuação do Ministério Público, no que concerne à proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, e na garantia do direito a um ambiente de trabalho digno, saudável e sustentável, livre de assédio e violência.

Serão apresentados eixos de atuação e medidas essenciais para a consecução desses objetivos primários, em cooperação com empresas e organizações e com a sociedade como um todo, demonstrando que as diversas formas de assédio e de violência no trabalho só podem ser efetivamente prevenidas e combatidas quando presentes cinco fundamentos, interdependentes e complementares: norma, fiscalização, autogestão, conscientização e cooperação.

1. A INTERNACIONALIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO MATERIALMENTE SADIO E PSIQUICAMENTE SAUDÁVEL

1.1 BREVES ASPECTOS CONCEITUAIS E HISTÓRICOS SOBRE O DIREITO À SAÚDE

A saúde é um direito fundamental e humano, básico e essencial. Se a dignidade da pessoa humana só é preservada quando são garantidos os patamares mínimos civilizatórios, então só há que se falar em dignidade humana se houver plena garantia, dentre outros, do direito à saúde. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 196, assinala que a saúde é “direito de todos e dever do Estado”, devendo ser garantida por meio de políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.¹

A definição de “saúde” não é única, mas resulta de conceitos cujo desenvolvimento acompanha toda a trajetória da humanidade e reflete a gama da conjuntura social, econômica, política e cultural, variando o entendimento acerca do que é “saúde” ou “doença” a partir de concepções científicas, até mesmo filosóficas ou religiosas.²

Em razão dos diversos significados atribuídos à “saúde”, mundialmente buscou-se um conceito universalmente aceito do termo. No início do século XX, a Liga das Nações não conseguiu alinhamento global para a consecução desse objetivo, que foi possível de ser alcançado somente após a Segunda Guerra Mundial, com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Mundial da Saúde (OMS). No Preâmbulo da Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS), promulgada em 1948, são elencados nove princípios basilares, sendo o primeiro princípio aquele que conceitua o termo saúde: “A saúde é um estado de completo

¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Constituição Federal. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicacomilado.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.

² SCLiar, Moacyr. História do conceito de saúde. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, [online], v. 17, n. 1, p. 29-41, 2007.

bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”³.

A saúde, portanto, tanto em seu aspecto físico, quanto mental, social e ambiental é considerada direito fundamental e direito humano, e a compreensão desse paradigma é de fundamental importância para todo o desenvolvimento desta pesquisa, diretamente relacionada a integração entre direitos sociais e sustentabilidade, sendo que esta última não é alcançada sem um meio ambiente saudável, nele incluído o do trabalho.

Todavia, nem sempre houve o reconhecimento desse direito social. Com a ascensão de movimentos constitucionalistas e com o reconhecimento de direitos fundamentais pelas primeiras Constituições, no final do século XVIII – destacando-se a Constituição Federal dos Estados Unidos da América, promulgada em 1787, e a Constituição Francesa de 1791 – houve, em um primeiro momento, a crescente concepção da necessidade de um Estado Liberal, com a consagração de ideais liberais-burgueses.

A consagração de direitos individuais de cunho abstencionista – como o direito à vida, às liberdades, à propriedade, à igualdade (formal) e os direitos políticos – é uma característica típica das Constituições dos Estados Liberais dos séculos XVIII e XIX. Não obstante, com o avanço de questões capitalistas e políticas que acarretaram a intensificação de atividades lucrativas seguindo modelos industriais, houve a degradação e o retrocesso em questões humanas e civilizatórias mínimas, com o aumento de desigualdades sociais e da marginalização, com a mercantilização e precarização do trabalho humano e o surgimento de alarmantes riscos individuais e coletivos relacionados a questões básicas de saúde.⁴

Bayer e Leys⁵, em uma análise política de Estados ocidentais capitalistas, elencam características comuns no que concerne à tomada de decisões nesses Estados. Assim, percebeu-se a forte presença de antecipações estatais às necessidades de expansão do processo de acumulação capitalista, a incorporação

³ Original: “Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.” (WHO. **Constitution of the World Health Organization**. New York: World Health Organization, 1948. p. 1.).

⁴ Nesse sentido: ARRETCHE, Marta. T. S. Emergência e desenvolvimento do Welfare State: teorias explicativas. **BIB - Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, [S. l.], n. 39, p. 3–40, 1995, p. 27; e QUADAGNO, Jill. Theories of the Welfare State. **Annual Review of Sociology**, v. 13, n. 1, p. 109-128, 1987. p. 6-7.

⁵ BAYER, Gustavo. F.; LEYS, Hector. R. Saúde enquanto questão politicamente intermediada. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 103-125, 1986. p. 119-121.

pelo Estado de um papel ativo no desenvolvimento de atividades próprias do setor privado e a utilização da setorialização política como instrumento de fragmentação da participação social, ofuscando questões e interesses coletivos e universais.

No final do século XVIII e início do século XIX, marcado pela ascensão do capitalismo industrial, o Estado Liberal, essencialmente capitalista, embora ostentasse o semblante de “não interferência” e “abstenção”, não estava alheio e/ou neutro aos impactos da industrialização e aos graves problemas sociais e econômicos advindos do liberalismo, tendo significativa contribuição para a formação dos cenários sociais precarizantes que se sucederam, seja de forma ativa ou passiva.

Dessa forma, os primeiros contornos significativos de proteção ao direito à saúde somente se desenham com o advento de uma concepção de Estado Social de Direito, com o reconhecimento progressivo de direitos sociais e com a tomada de uma “postura ativa” por parte do Estado em prol da promoção da justiça social, objetivo esse reconhecido no plano constitucional como direito subjetivo dos cidadãos. Nesse contexto, demanda-se do Estado não mais apenas sua abstenção e não ingerência na vida privada dos cidadãos, como também se exige proatividade estatal em demandas de interesse coletivo, para promoção da justiça social e realização da igualdade, que agora se vislumbra por uma perspectiva que vai além da formalidade, compreendendo a igualdade substancial/material: aquela em que o objetivo é trazer equilíbrio às desigualdades e desbalanceamentos sociais.

Todavia, apesar do crescente processo de constitucionalização de direitos sociais que marcou o século XX, a proteção ao direito à saúde ainda era precária, sendo uma das razões para isso as dissonantes concepções sobre a abrangência e o conteúdo desse direito. Visando à uniformização conceitual, seria necessário chegar a uma concepção universalmente aceita, o que veio ser possível apenas por intermédio de um organismo internacional. Dessa forma, no dia 7 de abril de 1948 – conhecido, desde então, como o Dia Mundial da Saúde – a Organização Mundial da Saúde (OMS) divulgou sua carta de princípios (que consiste no preâmbulo de sua Constituição) reconhecendo o direito à saúde como direito humano e fundamental e estabelecendo um conceito que associa saúde e vida plena.

Ao reconhecer a saúde como “o estado do mais completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de enfermidade”, a OMS consagrou, de acordo com Moacyr Scliar, o conceito formulado por Marc Lalonde de “campo da saúde” (*health field*), que abrangeia: a biologia humana; o meio ambiente, nas

dimensões solo, água, ar, moradia e local de trabalho; o estilo de vida; e a organização da assistência à saúde, incluindo assistência médica, serviços ambulatoriais e hospitalares, medicamentos, acesso à água potável e alimentação saudável, dentre outros.⁶

Nesse sentido, a abrangência conceitual trazida no primeiro princípio elencado no preâmbulo da Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) irradia significativamente em todos os outros princípios: ii) gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de posicionamento político, de condição econômica e social⁷; iii) a saúde de todos os povos é essencial para conseguir a paz e a segurança e depende da mais estreita cooperação dos indivíduos e dos Estados⁸; iv) os resultados conseguidos por cada Estado na promoção e proteção da saúde são de valor para todos⁹; v) o desigual desenvolvimento em diferentes países no tocante à promoção de saúde e combate às doenças, especialmente contagiosas, constitui um perigo comum¹⁰; vi) o desenvolvimento saudável da criança é de importância basilar; a aptidão para viver harmoniosamente num meio variável é essencial a tal desenvolvimento¹¹; vii) a extensão a todos os povos dos benefícios dos conhecimentos médicos, psicológicos e afins é essencial para atingir o mais elevado grau de saúde¹²; viii) opinião pública esclarecida e cooperação pública ativa são de

⁶ SCLiar, Moacyr. História do conceito de saúde. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, [online], v. 17, n. 1, p. 29-41, 2007. p. 37.

⁷ Original: “The enjoyment of the highest attainable standard of health is one of the fundamental rights of every human being without distinction of race, religion, political belief, economic or social condition.” (WHO. **Constitution of the World Health Organization**. New York: World Health Organization, 1948. p. 1.).

⁸ Original: “The health of all peoples is fundamental to the attainment of peace and security and is dependent upon the fullest co-operation of individuals and States.” (WHO. **Constitution of the World Health Organization**. New York: World Health Organization, 1948. p. 1.).

⁹ Original: “The achievement of any State in the promotion and protection of health is of value to all.” (WHO. **Constitution of the World Health Organization**. New York: World Health Organization, 1948. p. 1.).

¹⁰ Original: “Unequal development in different countries in the promotion of health and control of disease, especially communicable disease, is a common danger.” (WHO. **Constitution of the World Health Organization**. New York: World Health Organization, 1948. p. 1.).

¹¹ Original: “Healthy development of the child is of basic importance; the ability to live harmoniously in a changing total environment is essential to such development.” (WHO. **Constitution of the World Health Organization**. New York: World Health Organization, 1948. p. 1.).

¹² Original: “The extension to all peoples of the benefits of medical, psychological and related knowledge is essential to the fullest attainment of health.” (WHO. **Constitution of the World Health Organization**. New York: World Health Organization, 1948. p. 1.).

extrema importância para a melhoria da saúde dos povos¹³; e ix) os Governos têm responsabilidade pela saúde dos seus povos, a qual só pode ser alcançada pelo estabelecimento de medidas sanitárias e sociais adequadas¹⁴.

No mesmo sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, no dia 10 de dezembro de 1948, consagrou, dentre outros, a saúde como um direito humano¹⁵.

Outro marco internacional de notável importância em relação ao reconhecimento do direito à saúde é o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, no dia 19 de dezembro de 1966, em Nova Iorque, cujo art. 12, §1º, reconhece o direito de toda a pessoa de desfrutar “o mais elevado nível possível de saúde física e mental”.

O §2º do art. 12, do PIDESC, por sua vez, estabelece que os Estados-partes deverão adotar, visando assegurar o pleno exercício do direito à saúde, medidas para garantir a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente; a prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças; e a criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade.¹⁶

Estabelecer que o direito à saúde é um direito fundamental de todo ser humano, independentemente de raça, religião, posicionamento político, condição econômica

¹³ Original: “Informed opinion and active co-operation on the part of the public are of the utmost importance in the improvement of the health of the people.” (WHO. **Constitution of the World Health Organization**. New York: World Health Organization, 1948. p. 1.).

¹⁴ Original: “Governments have a responsibility for the health of their peoples which can be fulfilled only by the provision of adequate health and social measures.” (WHO. **Constitution of the World Health Organization**. New York: World Health Organization, 1948. p. 1.).

¹⁵ “Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.” (art. 25,§1º, da DUDH).

¹⁶ Artigo 12

§1. Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental.

§2. As medidas que os Estados-partes no presente Pacto deverão adotar, com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito, incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:

1. A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento são das crianças.

2. A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente.

3. A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças.

4. A criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade. (ONU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [S.I.]: Organização das Nações Unidas, 1966. p. 6).

ou social, ou de qualquer outra forma de discriminação implica a ação estatal no sentido de garantir que não haja seletividade não só nos serviços hospitalares ou de outros serviços de saúde mais comumente associados, como também ao próprio acesso a conceitos mais difusos de saúde, como o meio ambiente e o acesso à água potável. Da mesma forma, a saúde de todos os povos e de todas as nações passa a ser encarada como um objetivo que precisa ser alcançado para que sejam possíveis a paz e a segurança globais.

A saúde, portanto, passa a ser pressuposto da paz, devendo ser buscada pela cooperação de todos os indivíduos e de todos os Estados, consistindo em um objetivo mútuo e global, cujos efeitos tanto de sua busca quanto de sua negligência acarretam consequências para todos.

Percebe-se, portanto, que o conceito universal trazido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o reconhecimento da saúde como um direito humano na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU) representam um significativo avanço não só pela uniformização e reconhecimento do direito entre as nações, mas, principalmente, pelo rompimento do estigma de que saúde significaria apenas “não estar doente” ou “não estar com qualquer forma de enfermidade”.

A saúde abrange muito mais que isso: trata-se de um direito humano e, portanto, imprescritível, inalienável e irrenunciável. Para Adriana Calvo, o direito à saúde é “*cellula mater*” da dignidade humana, é um direito natural de todos os trabalhadores, em todos os tempos e lugares, ainda que sua positivação tenha ocorrido tardivamente¹⁷.

A conjuntura da saúde ao bem-estar físico, mental e social evidencia esse direito como a resultante de uma gama multidimensional de fatores individuais, sociais e difusos, tornando-a condição para a efetivação de outros direitos humanos fundamentais e para a realização do próprio conceito de dignidade humana.

Sob o prisma individual, a saúde é direito subjetivo de todos os seres humanos individualmente considerados. Sob o prisma social, a saúde passa a ser vislumbrada como um direito coletivo, que deve ser promovido e assegurado pelo Estado, sem discriminações em razão de sexo, cor, etnia, opção política ou religiosa. Sob a

¹⁷ CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho:** o combate ao assédio moral institucional - visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014. p. 109.

perspectiva difusa, o direito à saúde abrange também a noção de meio ambiente saudável, salubre, hígido e equilibrado, seja ambiental, laboral ou socialmente considerado.

Esse entendimento converge com a perspectiva dirigente-normativa de saúde e de dignidade humana adotada pela Constituição Federal de 1988, conforme será analisado a seguir.

1.2 DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E DIGNIDADE HUMANA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Os direitos sociais são de importância matricial para a substancial existência de um Estado Democrático de Direito. Não é por acaso que o Preâmbulo da Constituição Federal de 1988 já relaciona tais conceitos, dispendo que o Estado Democrático é destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias.

Por sua vez, o art. 1º da Carta Magna de 1988 estabelece, entre os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, constituindo-se em Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana (art.1º, III). Alinhado a isso, o art. 3º estabelece quatro objetivos fundamentais da República: construir uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I); garantir o desenvolvimento nacional (inciso II); erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (inciso IV); e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inciso V).

Essas disposições constitucionais servem de parâmetro para a compreensão de um dos axiomas protetivos matriciais que orientam todos os direitos fundamentais sociais que se vinculam diretamente a eles: a garantia do mínimo existencial, que se relaciona diretamente com a noção de dignidade humana.

A garantia do mínimo existencial contrapõe-se à filosofia social-darwinista que emergiu no final do século XIX, que preconizava, com fulcro em uma visão distorcida da teoria da seleção natural de Charles Darwin, que a sociedade é marcada naturalmente pelo determinismo da prevalência dos “mais fortes” perante os “mais

fracos” da sociedade, como uma regra universal e biologicamente natural, cuja intervenção humana não poderia (ou deveria) alterar essa “realidade”.¹⁸

A rejeição a esse pensamento está na consagração da garantia jurídica de um mínimo existencial, em que a sociedade e o Estado, conjuntamente, devem prover as condições materiais básicas e essenciais a todos, especialmente àqueles que não possuem condições próprias para se sustentar. Embora tenham existido medidas e mecanismos institucionais que não fossem necessariamente estatais, mas que fazem alusão a formas de assistência social – como as *Poor Laws* inglesas do século XVI e o direito aos socorros públicos da Constituição francesa de 1793 – foi apenas a partir do constitucionalismo social do século XX, inaugurado pela Constituição mexicana de 1917 e pela Constituição de Weimar de 1919, que os contornos de garantia de direitos sociais e, consequentemente, de um “mínimo vital”¹⁹ receberam maior atenção por parte do Estado.

Percebe-se, portanto, a aproximação entre a ascensão do Estado Social de Direito, os direitos sociais tomados como direitos fundamentais e a garantia de um mínimo existencial, como aspectos convergentes ao prisma axiológico de dignidade e dignificação da pessoa humana.

Nesse panorama, destaca-se a concepção que aproxima “desenvolvimento” e “liberdade”, proposta pelo economista indiano vencedor do Prêmio Nobel de Economia em 1998, Amartya Sen, em sua obra “Desenvolvimento como Liberdade”. Segundo o autor, existem condições mínimas que devem ser cumpridas para que um regime possa ser tido como verdadeiramente democrático, sendo o desenvolvimento, em *ultima ratio*, a “expansão das liberdades substantivas”²⁰. A liberdade, portanto, desempenha um papel central no processo de mensuração e eficácia do

¹⁸ WELLS, D. Collin. Social Darwinism. *American Journal of Sociology*, v. 12, n. 5, p. 695-716, 1907. p. 695-696.

¹⁹ Daniel Sarmento afirma que a primeira formulação jurídica do direito ao mínimo existencial se deve a Pontes de Miranda – e não ao alemão Otto Bachof –, que defendia a existência do direito público subjetivo à subsistência, compreendendo um padrão de proteção ao indispensável à vida quanto à nutrição, ao resguardo do corpo e à habitação (*standard of living*), chamado de mínimo vital absoluto, ao lado de um mínimo vital relativo, o qual deveria abranger patamares maiores ou iguais ao mínimo vital absoluto, atentando-se às circunstâncias temporais e locais do contexto social a que estivesse inserido (SARMENTO, Daniel. O mínimo existencial / The right to basic conditions of life. *Revista de Direito da Cidade*, [S. l.], v. 8, n. 4, p. 1644-1689, 2016. p. 1645-1646.).

²⁰ Segundo o autor, “A liberdade é central para o processo de desenvolvimento por duas razões: 1) A razão avaliatória: a avaliação do progresso tem de ser feita verificando-se primordialmente se houve aumento das liberdades das pessoas. 2) A razão da eficácia: a realização do desenvolvimento depende inteiramente da livre condição de agente das pessoas.” (SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. 11.).

desenvolvimento de qualquer sociedade, devendo ser encarada não apenas como uma finalidade a ser alcançada pela ordem política, jurídica, econômica e social, mas como um instrumento de realização da igualdade substancial.

Para Amartya Sen, destarte, podem ser elencadas cinco liberdades instrumentais: liberdades políticas, garantias de transparência, oportunidades sociais, facilidades econômicas e segurança protetora. É justamente no conceito de segurança protetora que Sen consagra o que hodiernamente se entende como garantia do mínimo existencial: segundo o economista indiano, a segurança protetora engloba um aspecto assistencial por parte do Estado que, conforme explicação de Flávio Pansieri, “visa proporcionar uma rede de proteção social que impeça que a população afetada seja levada à miséria ou que obtenha algum auxílio temporário durante um período desfavorável”²¹.

Igualmente na esteira do pensamento desenvolvimentista de Amartya Sen, Teresinha Inês Teles Pires faz críticas a teoria do mínimo existencial ao defender que os direitos sociais passam a ter novo conteúdo normativo a partir da sua intersecção com o paradigma do desenvolvimento sustentável, e, por isso, “quando se fala de um mínimo necessário à vida digna, legitima-se a estratificação social, mesmo em níveis extremos” e continua a autora a ressaltar que a progressividade só faz sentido se visar a igualdade social e não como desculpa para protelar medidas de concretização dos direitos sociais.²²

No âmbito da Constituição Federal de 1988, embora não haja explicitação textual do direito e garantia ao mínimo existencial, tal ausência é suprida pela inserção, no *caput* do art. 170 – que elenca os princípios gerais da atividade econômica –, do objetivo da ordem econômica de “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, pela consagração da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental da República (CF, art. 1º, III) e pelo elenco de direitos sociais estabelecidos no *caput* do art. 6º (educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados).

²¹ PANSIERI, Flávio. A liberdade como direito fundamental ao desenvolvimento. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 12, n. 38, p. 239-263, 2018. p. 251.

²² PIRES, Teresinha Inês Teles. A Cosmopolitização dos Direitos Sociais em sua Interação com o Paradigma do Desenvolvimento Sustentável. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, v. 29, n. 1, p. 2-25, 2024. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/17886>. Acesso em: 20 mai. 2024.

No sentido da centralidade que o ser humano deve ocupar perante o Estado, pertinentes os ensinamentos do economista espanhol Aldo Olcese Santonja, que, ao defender a democratização inclusiva do processo de gestão empresarial capitalista, traz como premissa o humanismo, onde a saúde das pessoas é colocada acima dos demais interesses, especialmente econômicos empresariais²³.

O direito à saúde, na Constituição Federal de 1988, é concebido como direito humano fundamental social, cuja efetivação é necessária para a completude e materialização da dignidade humana. Trata-se, portanto, de um direito fundamental social caracterizado pela interdependência. José Roque Junges afirma que a concepção de saúde à luz da Declaração de Alma-Ata sobre Cuidados Primários de 1978 como qualidade de vida, de caráter pluridimensional, englobando aspectos individuais (meios para gozar de uma vida agradável e feliz) e coletivos (possibilidade de usufruir tanto de bens econômicos, como políticos, culturais e demográficos), evidencia a interdependência e a indivisibilidade entre o direito à saúde e direitos políticos, civis, econômicos, sociais e culturais²⁴.

Portanto, o direito à saúde, em sentido amplo, é direito de todos e dever do Estado, nos moldes do art. 196 da CRFB de 1988. Na condição de direito subjetivo, o direito social fundamental à saúde assume dimensão individual e coletiva (ou transindividual)²⁵. Não obstante, o referido direito social fundamental transcende a

²³ "Ahora tenemos una crisis sanitaria, otro hecho objetivo. Esta crisis también tiene una serie de razones que son subjetivas, entendiendo que depende de nosotros como personas y como seres humanos. Existe una caída libre de alguno de los valores fundamentales que yo vinculo a lo que yo concibo como el humanismo. El humanismo es poner a la persona por encima de todo. Ese es un gran reto en las organizaciones empresariales. Es un poco como si dijéramos Goleman Vs Drucker (la teoría de inteligencia emocional y la teoría de la organización empresarial). Yo creo en un mundo donde la persona está siempre por delante de cualquier otra cosa. En el caso del mundo empresarial, la persona estaría por delante de la organización." (SANTONJA, Aldo Olcese. *Fraternidade no Novo Capitalismo Inclusivo. Lutando contra a Grande Impostura. Tribuna plural: la revista científica*, n. 23, p. 91-112, 2023. Disponível em: <https://raed.academy/wp-content/uploads/2023/12/tribuna-plural-revista-23-monografico-9-compr.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024. p. 95).

²⁴ Nas palavras de Junges: "Tendo presente a interdependência e a indivisibilidade dos diferentes direitos, não se pode separá-los e, muito menos, opô-los em sua eficácia e efetividade, porque eles se exigem mutuamente, estando numa continuidade de lógica jurídica. Essa continuidade aparece quando se leva em consideração a dupla perspectiva jurídica presente nos dois tipos de direitos. Existem direitos de defesa, limitando o poder estatal, tutelando a liberdade dos indivíduos e impondo ao Estado uma obrigação de abstenção. Por outro lado, temos direitos de prestação que obrigam o Estado à prestação de bens e serviços que, à primeira vista, parecem identificar-se apenas com os direitos sociais, mas engloba a criação de normas e de instituições coletivas que possibilitem a efetivação dos direitos tanto sociais quanto civis" (JUNGES, José Roque. *Direito à saúde, biopoder e bioética. Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, v. 13, n. 29, p. 285-295, 2009. p. 288.).

²⁵ Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, em razão dessa dupla dimensão é que é cabível a tutela jurisdicional individual do direito à saúde, inclusive mediante ação proposta pelo Ministério Público, haja vista se tratar, no plano individual, de direito individual indisponível e, no plano coletivo, de um direito/ interesse

proteção apenas à integridade corporal do ser humano, compreendendo, também, a proteção à saúde mental e ao meio ambiente saudável, nas dimensões biológica, social e laboral.

A efetivação do direito à saúde, em todas as suas dimensões, perpassa a adoção de medidas e a criação de mecanismos e serviços de promoção, proteção e recuperação da saúde. Para Gilmar Ferreira Mendes, os problemas de eficácia social do direito à saúde no Brasil estão muito mais relacionados a questões ligadas à implementação e manutenção das políticas públicas de saúde que já existem do que à falta de legislação específica sobre o tema, de forma que o problema principal se torna não de inexistência de legislação ou de políticas públicas de saúde, “mas de execução (administrativa) das políticas públicas pelos entes federados”²⁶.

De fato, a eficácia do direito à saúde depende diretamente da forma não só como são criados mecanismos, serviços e medidas de prevenção, promoção, proteção e recuperação da saúde, mas principalmente de como eles são pensados e executados. É necessário cooperação entre Estado e sociedade, como também é preciso compreender que os aspectos físico, mental e ambiental de saúde devem ser encarados como temas prioritários.

1.2.1 Saúde Mental como Direito Humano Fundamental do Trabalho

No Brasil, de acordo com dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2022, mais de 209 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, incluindo doenças mentais, como Alzheimer, e distúrbios emocionais, como depressão. Em 2021, foram mais de 200 mil pessoas e em 2020, no auge da pandemia de Covid-19, mais de 291 mil trabalhadores foram afastados pelos mesmos motivos.²⁷

coletivo (SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 1024.).

²⁶ MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 1181.

²⁷ MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Dados estatísticos**: Saúde e Segurança do Trabalhador. Ministério da Previdência Social, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-segurancado-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade. Acesso em: 5 dez. 2023.

Tais estatísticas revelam a relevância de um dos temas que se mostram mais urgentes para a garantia de vida digna e bem-estar individual, social, cultural e laboral para todos: a saúde mental.

A saúde mental, como espécie do gênero saúde, associa-se ao nível de qualidade de vida cognitiva ou emocional, não sendo dissociável da saúde física, já que muitas vezes existem ligações entre patologias e transtornos mentais com doenças físicas.²⁸

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde mental é um estado de bem-estar mental que permite às pessoas lidarem com o estresse da vida, realizar suas capacidades, aprender bem e trabalhar bem, e contribuir para a sua comunidade, sendo: i) um direito humano básico; ii) componente integral da saúde e do bem-estar que sustenta as capacidades individuais e coletivas do ser humano para tomar decisões, construir relações e moldar o mundo; e iii) crucial para o desenvolvimento pessoal, comunitário e socioeconômico²⁹.

A saúde mental, no escopo da OMS, transcende a ausência de transtornos mentais ou de deficiências psicossociais, consistindo em um complexo conjunto de elementos vivenciado de forma diferente por cada pessoa, possuindo diversos graus de complexidade e resultados sociais e clínicos potencialmente diferentes³⁰. As determinantes da saúde mental, nesse sentido, incluem tanto atributos individuais (v. g., capacidade de gerenciamento de pensamentos, emoções, comportamentos e interações), quanto fatores sociais, culturais, econômicos, políticos e ambientais, como, por exemplo, padrões de vida e condições de trabalho.³¹

²⁸ CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho:** o combate ao assédio moral institucional - visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014. p. 79.

²⁹ "Mental health is a state of mental well-being that enables people to cope with the stresses of life, realize their abilities, learn well and work well, and contribute to their community. It is an integral component of health and well-being that underpins our individual and collective abilities to make decisions, build relationships and shape the world we live in. Mental health is a basic human right. And it is crucial to personal, community and socio-economic development." (WHO. **Mental Health.** [S.I.]: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-ourresponse>. Acesso em: 7 dez. 2023.).

³⁰ "Mental health is more than the absence of mental disorders. It exists on a complex continuum, which is experienced differently from one person to the next, with varying degrees of difficulty and distress and potentially very different social and clinical outcomes." (WHO. **Mental Health.** [S.I.]: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-ourresponse>. Acesso em: 7 dez. 2023.).

³¹ WHO. **Comprehensive Mental Health Action Plan 2013-2030.** Geneva: World Health Organization, 2021. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/345301/9789240031029-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 7 dez. 2023.

De fato, ao se falar em saúde mental, é necessário que o objetivo de alcançar um bem-estar mental não se restrinje apenas à cura ou prevenção de doenças ou transtornos mentais para os indivíduos, sendo imprescindível que haja esforço coletivo e estatal no sentido de implementação de mecanismos, recursos e programas para que seja garantida, efetivamente, a melhora de condições de saúde para todos.

Esse esforço coletivo não pode ser destinado a contextos ou a aspectos específicos de saúde mental – voltando-se a atenção, por exemplo, apenas para o aspecto individual de saúde mental –, porque essa espécie do gênero saúde não pode ser considerada de forma isolada, sendo concebida a partir de uma análise complexa envolvendo diversos fatores. Significa dizer que só se pode falar em plena saúde mental quando se considera tanto os fatores individuais, biológicos e psicológicos do ser humano singularmente considerado, quanto os contextos socioeconômicos, culturais e laborais que o circundam, pois estes exercem influência direta na saúde psíquica do sujeito.

Os dados da pesquisa *WHO Guidelines on Mental Health at Work*, da OMS, de 2019 apenas reforçam a interdependência entre esses fatores, ao revelar a relação de causa e efeito entre psicodinâmicas internas, trabalho, produtividade e economia.

As proporções dos efeitos, positivos e negativos, de uma saúde mental individual e coletiva de qualidade, todavia, não parecem ser ainda devidamente consideradas pelo Estado e pela sociedade. Isso porque os principais marcos, contornos e iniciativas no tocante à sua promoção só têm ganhado maior enfoque a partir de meados do século XX, mas ainda a temática não recebe a merecida atenção, uma vez que a saúde mental de qualidade é um pressuposto para a consecução de objetivos nacionais e globais de desenvolvimento, e não é tratada por muitos Estados como tal.

Com efeito, alerta a Organização Mundial da Saúde, na pesquisa *WHO Guidelines on Mental Health at Work*, que as dimensões do problema de saúde pública global relacionado a condições de saúde mental é maior que o volume de investimento dedicado ao problema.

De acordo com a OMS, esse fato ocorre mesmo havendo convenções internacionais que pedem a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores por meio de políticas nacionais de segurança e saúde ocupacional, sendo que, entre os programas de promoção da saúde realizados pelos países, os relacionados à promoção da saúde mental relacionada ao trabalho e à prevenção de condições de

saúde mental estão entre os menos promovidos pelos países, alcançando o percentual de apenas 35%.³² Percebe-se, portanto, que a problemática envolve, também, questões de prioridade estatal no tocante à matéria.

A efetivação desse direito humano fundamental demanda uma abordagem interdisciplinar, interseccional e intersetorial, tendo em vista as características e os aspectos próprios que devem ser considerados para que se possa falar em plena saúde mental.

Dessa forma, percebe-se a aproximação existente entre saúde mental, trabalho e dignidade humana. De fato, a saúde mental, tanto individual, quanto coletiva e ambientalmente considerada, é direito humano fundamental do trabalho, haja vista que a existência de trabalho digno, significante, decente e salubre só é possível quando se preserva, promove, respeita e considera aspectos psicológicos e mentais que dizem respeito ao trabalhador, à própria forma como é exercida relação de trabalho e o meio ambiente de trabalho.

Jornadas exaustivas, humilhações, desrespeito a individualidades, ausência de descanso, sobrecarga, discriminação no trabalho, assédio moral e sexual, bullying e estabelecimento de metas impossíveis de serem alcançadas são exemplos de situações que, experienciadas no trabalho, causam prejuízos tanto individuais – físicos e mentais, ressalte-se – quanto coletivos e ambientais a todos aqueles que são vítimas, que presenciam ou mesmo que convivam em um ambiente de trabalho onde existam essas práticas.

Isso evidencia que a negligência, o descaso e a precarização da saúde mental (e, consequentemente, do próprio trabalho) no estabelecimento laboral, violam sistematicamente, diversos preceitos, princípios e fundamentos mais básicos da Constituição, como a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), os valores sociais do trabalho (CF, art. 1º, IV), o trabalho digno, decente e sadio para o trabalhador (CF, arts. 6º e 7º) e a saúde (CF, arts. 6º e 196), aos quais deve se curvar a atividade econômica (art. 170, CF).

³² Original: “The size of the public health problem of mental health conditions is greater than the volume of investment to address it. This is the case despite international conventions calling for the protection of workers’ physical and mental health through national policies in occupational safety and health. Programmes for work-related mental health promotion and prevention of mental health conditions are among the least frequently reported promotion and preventions programmes, by countries (35%).” (WHO. **WHO Guidelines on Mental Health at Work**. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363177/9789240053052-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 nov. 2023. p. 20.).

Portanto, a efetivação dos direitos humanos fundamentais à saúde e ao trabalho, em plenitude, implica o reconhecimento e a efetivação, também, do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho digno, materialmente sadio e psiquicamente saudável.

1.2.2 O Direito ao Meio Ambiente de Trabalho Digno, Materialmente Sadio e Psiquicamente Saudável

O meio ambiente do trabalho é uma concepção específica que se insere dentro do conceito de meio ambiente, *lato sensu*. À luz do art. 225, da Constituição Federal de 1988, o meio ambiente ecologicamente equilibrado, passando a gozar de *status* e proteção constitucional, é consagrado como direito de todos, e, simultaneamente, passa a ser dever de toda a coletividade e do Poder Público defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.³³

A Constituição Federal de 1988 adotou dois objetos para tutelar a questão ambiental: um objeto imediato e um objeto mediato. A qualidade do meio ambiente, em todos os seus aspectos é o objeto imediato da tutela constitucional ambiental, ao passo que a saúde, a segurança e o bem-estar da pessoa humana, pelo dualismo vida e qualidade de vida, integram o seu objeto mediato.³⁴

Em seu art. 200, a CRFB de 1988, refere-se, expressamente, ao meio ambiente do trabalho, ao aduzir que compete ao sistema único de saúde, além de outras atribuições, nos termos da lei, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.³⁵

³³ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Constituição Federal. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.)

³⁴ CATANHO DA SILVA, Guilherme Oliveira. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. Tribunal Regional do Trabalho da 8^a Região, 2015. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalhoseguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 09. jan. 2024. p. 14.

³⁵ “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.” (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Constituição Federal. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.)

Embora a Constituição Federal não tenha estabelecido o conteúdo conceitual de meio ambiente (nele inserido o meio ambiente do trabalho), assegurando apenas a sua proteção, certo é que a formulação conceitual adotada no ordenamento jurídico deve estar alinhada aos valores e fundamentos constitucionais de preservação e defesa daquele.

Nesse sentido, o art. 3º da Lei nº 6.938/81, que dispõe, dentre outros, sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, conceitua o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”³⁶. Esse conceito coaduna com os ditames constitucionais vigentes, embora a referida lei tenha sido editada antes da promulgação da Carta Magna de 1988.

O conceito de meio ambiente hodiernamente recepcionado pelo ordenamento jurídico brasileiro se relaciona diretamente com a noção de bem-estar e sadia qualidade de vida, sendo um conceito amplo, abrangendo a noção biológica, artificial, cultural e laboral de meio ambiente. Para Talden Farias, as referidas noções consistem em dimensões distintas – embora necessariamente integradas – de meio ambiente.

³⁶ “Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

II - degradação da qualidade ambiental, a alteração adversa das características do meio ambiente;

III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;

b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;

c) afetem desfavoravelmente a biota;

d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;

e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;

IV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental;

V - recursos ambientais: a atmosfera, as águas interiores, superficiais e subterrâneas, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo, os elementos da biosfera, a fauna e a flora.” (BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938compilada.htm. Acesso em: 7 dez. 2023.).

Segundo o autor, em sua dimensão natural (ou física), o meio ambiente contempla os recursos naturais de forma geral, sejam eles abióticos – como terra, recursos hídricos, subsolo e ar – ou bióticos – como a fauna e a flora – e o patrimônio genético.^{37 38}

Na dimensão artificial (ou criada), o meio ambiente compreende aquilo que é construído ou alterado pelo ser humano, como o espaço urbano construído – edificações, estradas e praças –, embora tal conceito não se limite apenas ao conceito de cidade, englobando os espaços em que o natural cede lugar ou se integra às edificações urbanas artificiais.³⁹

Já o meio ambiente cultural engloba o patrimônio histórico, turístico, arqueológico, ecológico, científico, paisagístico e artístico, constituindo-se tanto de bens de natureza material (obras de arte, construções, locais, objetos e documentos, por exemplo) quanto de bens imateriais (v. g., idiomas, danças, cultos religiosos e costumes em geral).^{40 41}

Por sua vez, o meio ambiente do trabalho diz respeito ao conjunto de fatores que se relacionam às condições do ambiente de trabalho, como “o local de trabalho,

³⁷ Especificamente acerca do patrimônio genético, Farias cita que a doutrina caminha para a criação de uma nova classificação de meio ambiente, em que o patrimônio genético dos seres vivos – incluindo o material genético da fauna, da flora, dos microrganismos e dos seres humanos – integraria uma nova dimensão de meio ambiente: a dimensão genética (FARIAS, Talden. O conceito de meio ambiente na ordem jurídica brasileira. *In: BRAVO, Álvaro Sanchez. Justicia y medio ambiente*. Espanha: Punto Rojo Libros, p. 59-74, 2013. p. 69.).

³⁸ FARIAS, Talden. O conceito de meio ambiente na ordem jurídica brasileira. *In: BRAVO, Álvaro Sanchez. Justicia y medio ambiente*. Espanha: Punto Rojo Libros, p. 59-74, 2013. p. 64.

³⁹ FARIAS, Talden. O conceito de meio ambiente na ordem jurídica brasileira. *In: BRAVO, Álvaro Sanchez. Justicia y medio ambiente*. Espanha: Punto Rojo Libros, p. 59-74, 2013. p. 65.

⁴⁰ FARIAS, Talden. O conceito de meio ambiente na ordem jurídica brasileira. *In: BRAVO, Álvaro Sanchez. Justicia y medio ambiente*. Espanha: Punto Rojo Libros, p. 59-74, 2013. p. 66.

⁴¹ Nesse ponto, vale ressaltar a disposição constitucional contida no art. 216, *caput*, da Constituição Federal de 1988, sobre o meio ambiente cultural. *In verbis*:

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

I - as formas de expressão;

II - os modos de criar, fazer e viver;

III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas;

IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico. (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Constituição Federal. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.).

as ferramentas, as máquinas, os agentes químicos, biológicos e físicos, as operações, os processos e a relação entre o trabalhador e o meio físico e psicológico”⁴².

Nessa linha, percebe-se que o meio ambiente do trabalho abrange muito mais que apenas o estrito local de trabalho, constituindo-se também pela organização do trabalho, pelos instrumentos de trabalho, pelos modos de execução das tarefas e pela forma como são dadas as relações interpessoais no contexto laborativo.

A organização do trabalho está ligada ao arranjo técnico-organizacional relativo à execução do trabalho, abrangendo o local físico em que a atividade laboral é exercida, a qualidade e os próprios instrumentos com os quais é exercido o trabalho, a divisão do montante de trabalho, a expectativa de produtividade individual e/ou coletiva a partir da atividade laboral exercida, o arcabouço regulamentar ao qual o trabalhador e a trabalhadora estão submetidos, a jornada, o ritmo do trabalho e o controle da atividade laboral.

Trata-se de um elemento compositivo do meio ambiente do trabalho que se relaciona diretamente às questões psicofísicas de saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, ligando-se a uma perspectiva relacionada à dualidade entre trabalhador(a) e técnica/expectativa de trabalho, em que questões relacionadas às cobranças – próprias ou alheias –, exigências e expectativas acerca do desempenho do trabalhador são evidenciadas.

Christophe Dejours, em sua obra “Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho”, explorando a relação entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico do trabalhador, assinala que a organização do trabalho exerce sobre o trabalhador uma ação específica, gerando impactos no aparelho psíquico daquele. Segundo o autor, o sofrimento psíquico do trabalhador emerge do choque entre projetos, esperanças e desejos pessoais e a inflexibilidade da organização do trabalho.⁴³

⁴² FARIAS, Talden. O conceito de meio ambiente na ordem jurídica brasileira. In: BRAVO, Álvaro Sanchez. **Justicia y medio ambiente**. Espanha: Punto Rojo Libros, p. 59-74, 2013. p. 67.

⁴³ Nas palavras de Dejours, “A forma de que se reveste o sofrimento varia com o tipo de organização do trabalho. O trabalho repetitivo cria a insatisfação, cujas consequências não se limitam a um desgosto particular. Ela é de certa forma uma porta de entrada para a doença, e uma encruzilhada que se abre para as descompensações mentais ou doenças somáticas, em virtude de regras que foram, em grande parte, elucidadas. As tarefas perigosas, executadas na maioria das vezes em grupo, dão origem a um medo específico. Contra a angústia do trabalho, assim como contra a insatisfação, os operários elaboram estratégias defensivas, de maneira que o sofrimento não é imediatamente identificável. Assim disfarçado ou mascarado, o sofrimento só pode ser revelado através de uma capa própria a cada profissão, que constitui de certa forma sua sintomatologia” (DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. 6^a ed. São Paulo: Cortez, 2015. p. 173-174.).

As condições de trabalho, por sua vez, se relacionam aos elementos físicos que circundam a realização da atividade laboral, ligando-se a aspectos da saúde física relacionados à ergonomia do trabalho, vale dizer, voltados à relação entre o ser humano e outros elementos do ambiente físico do trabalho que o cerca. Dessa forma, integram as condições do trabalho o ambiente físico em que a atividade laboral é exercida, em termos de estrutura e infraestrutura, instrumentos e equipamentos de trabalho, materiais e matérias-primas que são exploradas, manipuladas ou utilizadas para a realização do trabalho, suporte organizacional à disposição do trabalhador, dentre outros.⁴⁴

Por fim, as relações interpessoais se referem à qualidade das interações socioprofissionais que ocorrem no cotidiano do trabalho, seja em uma dimensão horizontal (v.g., a relação com clientes, colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico) ou vertical (por exemplo, a relação com superiores hierárquicos ou com a pessoa do empregador). No campo das relações interpessoais, analisa-se a qualidade das relações entre pessoas dentro de um contexto laboral, em que questões ligadas à saúde mental dos trabalhadores e à violência no trabalho em sentido amplo são pautas essenciais a serem tratadas.

Sob uma perspectiva abstrato-filosófica, Ney Maranhão aduz que fática e estaticamente considerada, a estrutura compositiva do meio ambiente de trabalho possui ao menos três elementos essenciais: o “ambiente”, a “técnica” e o “homem”. O “ambiente”, explica o autor, corresponderia à retratação material do local em que ocorre a prestação dos serviços, ou seja, ao específico cenário em que se executa o trabalho. Já a “técnica” consistiria nas formas, como e com o que a atividade é exercida para o alcance dos fins preestabelecidos. Por fim, o “homem”, em alusão à figura dos trabalhadores e das trabalhadoras, se enquadraria como figura central da estrutura relacional produtiva, uma vez que apenas quando presente a figura humana

⁴⁴ Nesse sentido, explica Dejours que, enquanto a organização do trabalho gera maiores impactos psicológicos ao trabalhador, as condições de trabalho geram impactos significativos em seu aspecto físico: “(...) A insatisfação proveniente de um conteúdo ergonômico inadequado à estrutura da personalidade não é outra coisa do que uma carga de trabalho psíquica. Esta carga de trabalho não é idêntica à carga de trabalho física ou psicossensomotora. Os efeitos desta carga e o sofrimento estão no registro mental e se ocasionam desordens no corpo, não são equivalentes às doenças diretamente infligidas ao organismo pelas condições de trabalho.” (DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho.** 6^a ed. São Paulo: Cortez, 2015. p. 79.).

na qualidade de trabalhador(a), conjugado com os elementos ambientais e técnicos, é que seria possível se falar em meio ambiente de trabalho.⁴⁵

A dimensão ambiental laboral caracteriza-se pela centralização do ser humano, seguindo uma linha mais humanista, já que a figura humana não está apenas “inserida” nessa dimensão, ocupando uma posição secundária e indireta, mas integra efetiva e estruturalmente o próprio conceito de meio ambiente do trabalho, protagonizando e sendo imediata e diretamente afetada pelas dinâmicas ambientais próprias, positivas ou negativas, dessa dimensão.⁴⁶

Em razão disso, arcos conceituais que restringem o meio ambiente do trabalho ao local de prestação dos serviços, ou ao conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida das pessoas nas relações de trabalho são linhas conceituais reducionistas, haja vista que o meio ambiente do trabalho é formado por uma gama de elementos materiais e imateriais, incluindo-se elementos, interrelações e condições que se ligam ao trabalhador e à sua saúde física e mental.

A proteção ao meio ambiente laboral significa a proteção da pessoa humana e do próprio trabalho. É por meio da proteção do meio ambiente do trabalho que se humaniza o trabalho e dá a ele a finalidade de “construção do bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha”⁴⁷.

A compreensão conceitual de meio ambiente do trabalho, portanto, deve ser concebida a partir de uma visão dinâmica, e não puramente estática, que se limita ao local em que as trabalhadoras e trabalhadores exercem suas atividades laborais.

⁴⁵ MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774/5977>. Acesso em: 08 jan. 2024. p. 84-85.

⁴⁶ Sob esse prisma, Ney Maranhão aduz que “(...) entre todas as dimensões jusambientais, parece-nos que a mais social e humana é mesmo a dimensão ambiental laboral, porque nela o homem é exposto mais diretamente, em sua saúde, segurança e dignidade. Veja-se que, como anunciamos mais adiante, a própria qualidade das relações interpessoais travadas no contexto laborativo se afigura como fator de riscos no meio ambiente do trabalho.” (MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774/5977>. Acesso em: 08 jan. 2024. p. 85.).

⁴⁷ CATANHO DA SILVA, Guilherme Oliveira. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. Tribunal Regional do Trabalho da 8^a Região, 2015. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalhoseguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 09. jan. 2024. p. 3.

Deve-se reconhecer, inclusive, o cunho social e humanístico próprio dessa dimensão de meio ambiente, haja vista que o ser humano e as relações interpessoais, sejam verticais (hierárquicas, subordinativas) ou horizontais, são elementos nucleares desse conceito. Portanto, o meio ambiente de trabalho transcende meras noções estáticas-espaciais, compondo-se de elementos complexos e dinâmicos, espaciais e sociais, dotando-se de um viés existencial e relacionando-se à própria qualidade de vida do trabalhador.

Dessa forma, é impossível falar em meio ambiente de trabalho equilibrado quando existem, por exemplo, casos de assédio moral ou sexual no trabalho, ou quando há discriminação por raça, gênero ou etnia seja no local de trabalho propriamente dito, seja na forma como se dá a organização do trabalho, as condições de trabalho ou as relações interpessoais.

Destarte, convém reconhecer o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, digno, materialmente saudável, como um direito difuso, fundamental e humano. Só há que se falar em meio ambiente de trabalho saudável e psiquicamente saudável quando há efetivo e material respeito entre todos e todas que o integram.

A interdependência e a interdisciplinaridade entre os direitos à saúde, à vida e ao meio ambiente de trabalho sustentável, digno, materialmente saudável e psiquicamente saudável são reconhecidas internacionalmente como direitos humanos, conforme será analisado a seguir.

1.3 O DIREITO À SAÚDE, AO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA INTERNACIONAL

Na esfera internacional, o reconhecimento do direito à saúde como um direito fundamental e humano é previsto em diversos documentos.

Conforme analisado anteriormente, com a promulgação da Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS), reconheceu-se, pela primeira vez, internacionalmente, o direito à saúde como direito humano fundamental, chegando-se a uma uniformização conceitual de “saúde” e estabelecendo um conceito que associa saúde e vida plena.

A Constituição da Organização Mundial da Saúde, de 1948, além de estabelecer um conceito amplo de saúde, associando-a a um “estado de completo

bem-estar físico, mental e social”, que não consiste apenas na “ausência de doença ou de enfermidade”, estabelece que um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, religião, credo político ou condição econômica ou social é “gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir”, sendo a saúde de todos os povos essencial para alcançar a paz e a segurança.⁴⁸

Além disso, o Preâmbulo da Constituição da OMS deixa claro em diversas passagens que a saúde global deve ser alcançada, igualmente, com o esforço global e conjunto, dependendo de estreita cooperação tanto dos Estados quanto dos indivíduos.

O direito à saúde se torna de tamanha importância que o próprio objetivo da OMS, conforme assinalado em seu Artigo 1º é a “aquisição, por todos os povos, do nível de saúde mais elevado que for possível”.⁴⁹

Outro marco na consagração internacional do direito à saúde foi a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, por meio da Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral, em 1948, pautada no reconhecimento da dignidade humana, na igualdade e inalienabilidade de direitos como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo.

A Declaração Universal de Direitos Humanos representa uma significativa quebra de paradigmas ao romper com correntes ideológicas de objetificação e menosprezo à vida e à dignidade da pessoa humana, que resultaram em genocídio e outras violações extremas e sistemáticas de direitos fundamentais e da dignidade humana durante a Segunda Guerra Mundial⁵⁰. Ao desvincular-se das correntes que

⁴⁸ WHO. **Constitution of the World Health Organization**. New York: World Health Organization, 1948. p. 1.

⁴⁹ Original: “Article 1 – The objective of the World Health Organization (hereinafter called the Organization) shall be the attainment by all peoples of the highest possible level of health.” (WHO. **Constitution of the World Health Organization**. New York: World Health Organization, 1948. p. 2).

⁵⁰ Flávia Piovesan, a respeito do contexto histórico em que a Declaração Universal de Direitos Humanos se insere, aduz que a concepção contemporânea de Direitos Humanos “é fruto do movimento de internacionalização dos direitos humanos que surge, no pós-guerra, como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo. Apresentando o Estado como o grande violador de direitos humanos, a era Hitler foi marcada pela lógica da destruição e descartabilidade da pessoa humana, que resultou no envio de dezoito milhões de pessoas a campos de concentração, com a morte de onze milhões, sendo seis milhões de judeus, além de comunistas, homossexuais, ciganos e outros. O legado do nazismo foi condicionar a titularidade de direitos, ou seja, a condição de sujeito de direitos, a pertinência de determinada raça – a raça pura ariana. No dizer de Sachs (1988, p. 149), o século XX foi marcado por duas guerras mundiais e pelo horror absoluto do genocídio concebido como projeto político e industrial. A barbárie do totalitarismo significou a ruptura do paradigma dos direitos humanos por meio da negação do valor da pessoa humana como valor fonte do direito. Se a Segunda Guerra significou a ruptura com os direitos humanos, o Pós-Guerra deveria significar a sua reconstrução.”

historicamente perpetuaram a desumanização, a DUDH marca o início de uma transformação cultural global, estabelecendo uma base internacional comprometida não apenas com a promoção, mas com a defesa intransigente da dignidade, liberdade e igualdade de todos os indivíduos, reconhecendo diversos direitos como valores universais.

Conforme analisado, entre os diversos direitos humanos consagrados pela Declaração, destaca-se o reconhecimento do direito à saúde como um direito humano fundamental em seu artigo 25, §1º⁵¹.

Em 1966, com o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), que juntamente com a Declaração Universal de Direitos Humanos e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e seus dois Protocolos Opcionais (sobre procedimento de queixa e sobre pena de morte), formam a denominada Carta Internacional dos Direitos Humanos, é que há a efetiva positivação do direito à saúde na ordem internacional, pela definição de deveres no tocante à efetivação direito humano aos Estados.

Com efeito, em seu Artigo 2º, §1º, é estabelecido o compromisso dos Estados Membros com a cooperação internacional visando assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no Pacto⁵², o que coaduna com a gama principiológica arrolada no preâmbulo da Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS), de 1948, e seus preceitos.

Em seguida, o §2º do Artigo 2º do PIDESC, na esteira de eliminação de quaisquer formas de discriminação, em consonância com o disposto na Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), estabelece que os Estados Membros devem

(PIOVESAN, Flávia. Declaração Universal de Direitos Humanos: Desafios e Perspectivas. **Revista Brasileira de Estudos Jurídicos**, Minas Gerais, v. 9, n. 2, p. 31-56, 2014. Disponível em: https://s3.us-east1.amazonaws.com/assetssetelagoas.fasa.edu.br/arquivos/old/arquivos/files/RBEJ%20v_9,%20n_2_2014.pdf#page=31. Acesso em: 09 jan. 2024. p. 34.).

⁵¹ 1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

⁵² Artigo 2º

§1. Cada Estado Membro no presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas. (ONU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [S.º]: Organização das Nações Unidas, 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2024. p. 2.).

se comprometer a garantir que os direitos enunciados no referido Pacto serão exercidos sem discriminações, seja em razão de cor, raça, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação⁵³. O compromisso com a garantia do exercício de direitos sem qualquer forma de discriminação é reforçado pelo disposto no Artigo 3º, que assinala o compromisso dos Estados Membros com a garantia de igualdade no gozo dos direitos econômicos, sociais e culturais por homens e mulheres.⁵⁴

Os Artigos 6º e 7º do PIDESC, tratam da proteção e da obrigação dos Estados Membros de garantir o direito ao trabalho. O Artigo 6º estabelece que toda a pessoa tem o direito de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, sendo obrigação dos Estados Membros a elaboração de programas e normas técnicas apropriadas para assegurar o desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.⁵⁵

Diante da previsão normativa, faz-se necessária a atuação estatal, de formaativa, na identificação das demandas do mercado de trabalho e consequente

⁵³ Artigo 2º

(...)

§2. Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exerçerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação. (ONU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [S.I.]: Organização das Nações Unidas, 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2024. p. 2.)

⁵⁴ Artigo 3º

Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo dos direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto. (ONU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [S.I.]: Organização das Nações Unidas, 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2024. p. 2.).

⁵⁵ Artigo 6º

§1. Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

§2. As medidas que cada Estados Membros no presente Pacto tomará, a fim de assegurar o pleno exercício desse direito, deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais. (ONU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [S.I.]: Organização das Nações Unidas, 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2024. p. 3.).

elaboração de políticas públicas para seu atendimento, promovendo a efetivação dos direitos econômicos, sociais e culturais. Na mesma direção, ao tratar das diferenças regionais no desenvolvimento econômico brasileiro, Luiz Alberto Gurgel de Faria afirma ser da própria essência dos direitos sociais, dentre os quais figuram as garantias dos trabalhadores, uma atenção positiva do Estado com vistas à sua efetiva implementação.⁵⁶

E continua o autor, ao dissertar sobre o direito ao desenvolvimento das nações e povos, consistir “na adoção de padrões capitalistas ocidentais, pela industrialização e a absorção das conquistas científicas e tecnológicas, em direção ao bem-estar e ao respeito da dignidade da pessoa humana” de tal modo que a todos se permita a participação no progresso da humanidade.⁵⁷

Por sua vez, o Artigo 7º do PIDESC traz interessante previsão normativa e protetiva, ao reconhecer o direito de toda a pessoa a gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem, dentre outros, uma existência decente para trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, condições de trabalho seguras e higiênicas, igualdade de oportunidades, salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção.⁵⁸

Interessante notar que, ao dispor acerca de “condições de trabalho justas e favoráveis”, e “condições de trabalho seguras e higiênicas”, em conformidade com

⁵⁶ “Em geral, na América Latina, os direitos sociais, reconhecidos tanto em instrumentos constitucionais como internacionais, têm um valor mais declaratório, pois existem grandes carências a serem satisfeitas. Há, ainda, o grave problema da escassez de recursos do Estado em profundo e total contraste com a infinidade das necessidades da sociedade.” (FARIA, Luiz Alberto Gurgel de. **A Extrafiscalidade e a Concretização do Princípio da Redução das Desigualdades Regionais**. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 171.).

⁵⁷ FARIA, Luiz Alberto Gurgel de. **A Extrafiscalidade e a Concretização do Princípio da Redução das Desigualdades Regionais**. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 98-99.

⁵⁸ Artigo 7º - Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

1. Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores;
 - a. Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles, por trabalho igual;
 - b. Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
2. Condições de trabalho seguras e higiênicas;
3. Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo, de trabalho e de capacidade;
4. O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados. (ONU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [S.I.]: Organização das Nações Unidas, 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2024. p. 3-4).

suas demais disposições, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais relaciona os direitos ao trabalho e à saúde, consistindo este em um pressuposto para o exercício daquele em sua plenitude.

Consigne-se, também, que, embora o texto traduzido se refira a condições de trabalho “higiênicas”, faz-se mister salientar que a interpretação textual adequada da norma abrange saúde em seu sentido mais amplo, como estado de completo bem-estar físico, mental e social, relacionado ao trabalho. Isso se torna evidente ao analisar a versão na língua inglesa do documento – “safe and healthy working conditions” (em tradução livre, “condições de trabalho seguras e sadias”) – que traz um vocábulo mais ampliativo, se comparado à versão traduzida para o português.⁵⁹

Com efeito, a relação entre trabalho, saúde e meio ambiente (nele incluído o meio ambiente do trabalho) resta ainda mais evidenciada no Artigo 12 do PIDESC, que reconhece o direito de toda pessoa desfrutar do mais elevado nível de saúde física e mental, cujo pleno exercício desse direito perpassa, necessariamente, dentre outros, a melhoria de todos os aspectos de saúde do trabalho e meio ambiente.⁶⁰

⁵⁹ Em sua versão na língua inglesa, o Artigo 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais possui a seguinte redação:

Article 7

The States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to the enjoyment of just and favourable conditions of work which ensure, in particular:

(a) Remuneration which provides all workers, as a minimum, with:
 (i) Fair wages and equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind, in particular women being guaranteed conditions of work not inferior to those enjoyed by men, with equal pay for equal work;
 (ii) A decent living for themselves and their families in accordance with the provisions of the present Covenant;
 (b) Safe and healthy working conditions;
 (c) Equal opportunity for everyone to be promoted in his employment to an appropriate higher level, subject to no considerations other than those of seniority and competence;
 (d) Rest, leisure and reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay, as well as remuneration for public holidays (UN. **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights**. [S.I.]: United Nations, 1966. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023. p. 2-3)

⁶⁰ Artigo 12

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.
 2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:
 a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento são das crianças;
 b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente;
 c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças;
 d) A criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade. (ONU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [S.I.]: Organização das Nações Unidas, 1966. Disponível em:

Merece destaque também a Declaração da Conferência da Organização das Nações Unidas no Ambiente Humano (ou Declaração de Estocolmo), realizada em Estocolmo, em 1972. O documento aborda a necessidade da adoção de critérios e princípios comuns que ofereçam aos povos do mundo inspiração e guia para preservar e melhorar o meio ambiente humano.

Preliminarmente, o documento proclamou que o homem é, ao mesmo tempo obra e moldador do meio ambiente que o cerca, sendo a proteção e o melhoramento do meio ambiente humano considerada uma questão fundamental que afeta o bem-estar dos povos e o desenvolvimento econômico do mundo inteiro, consistindo em um desejo urgente dos povos de todo o mundo e um dever de todos os governos.⁶¹

Também aduz que a capacidade do ser humano em transformar o que o cerca, quando utilizada com discernimento, pode trazer benefícios de desenvolvimento para todos, e oferecer-lhes, igualmente, a oportunidade de enobrecer a sua existência. Todavia, quando utilizando-se dessa capacidade de criação, transformação e inovação de forma imprudente e errônea, o ser humano pode causar danos incalculáveis para si e para o meio ambiente que os cerca, causando, dentre outros, efeitos nocivos para a saúde física, mental e social da pessoa humana, especialmente no meio ambiente em que vive e trabalha.⁶²

A Declaração de Estocolmo contém 26 Princípios para orientar e inspirar a preservação e a melhoria do meio ambiente humano. O conteúdo de seu princípio inaugural (Princípio 1) converge com a axiologia protetivo-ambiental consagrada no art. 225 da Constituição Federal de 1988, ao declarar que, dentre outros, o ser humano tem o direito fundamental ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar a uma vida digna e gozar de bem-

<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2024. p. 6).

⁶¹ Original: “1. Man is both creature and moulder of his environment, which gives him physical sustenance and affords him the opportunity for intellectual, moral, social and spiritual growth. In the long and tortuous evolution of the human race on this planet a stage has been reached when, through the rapid acceleration of science and technology, man has acquired the power to transform his environment in countless ways and on an unprecedented scale. Both aspects of man's environment, the natural and the man-made, are essential to his well-being and to the enjoyment of basic human rights—even the right to life itself.

2. The protection and improvement of the human environment is a major issue which affects the well-being of peoples and economic development throughout the world; it is the urgent desire of the peoples of the whole world and the duty of all Governments.” (UN. **Report of the United Nations Conference on the Human Environment.** [S.I.]: United Nations, 1972. Disponível em: <http://undocs.org/en/A/CONF.48/14/Rev.1>. Acesso em: 09. jan. 2024. p. 3.)

⁶² UN. **Report of the United Nations Conference on the Human Environment.** [S.I.]: United Nations, 1972. Disponível em: <http://undocs.org/en/A/CONF.48/14/Rev.1>. Acesso em: 09. jan. 2024. p. 3.

estar. Além disso, aduz ser obrigação do ser humano proteger e melhorar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações.⁶³

Outro importante axioma contido na Declaração está contido no Princípio 8, que entrelaça vida, saúde, meio ambiente e trabalho, proclamando que o desenvolvimento econômico e social é indispensável para garantir ao ser humano um ambiente de vida e trabalho favorável e para a criação de condições necessárias de melhoria da qualidade de vida.⁶⁴

A Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), aprovada em novembro de 1969 pelos Estados Membros da Organização dos Estados Americanos (OEA), em San José de Costa Rica, também traz diversas inovações importantes para o cenário jurídico internacional de proteção aos direitos humanos, consistindo, hodiernamente, em uma das matrizes do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos.

Com o propósito de consolidação no continente americano de um regime de proteção, de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito dos direitos essenciais do homem de forma universal, vale dizer, reconhecendo que os direitos humanos não estão adstritos, de qualquer forma, à nacionalidade do indivíduo ou a qualquer outra limitação, mas tendo como fundamento os atributos da pessoa humana, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) institui o Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), composto por dois órgãos principais: a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), representando um significativo avanço no tocante ao respeito, à proteção e à efetivação de direitos humanos, dentre eles, os direitos sociais.

Nesse diapasão, na Parte I da Convenção, que trata dos Deveres dos Estados e Direitos Protegidos, estabelece-se, dentre outros, a obrigação dos Estados de respeitar os direitos e liberdades em seu texto reconhecidos (Artigo 1º), além de

⁶³ “Man has the fundamental right to freedom, equality and adequate conditions of life, in an environment of a quality that permits a life of dignity and well-being, and he bears a solemn responsibility to protect and improve the environment for present and future generations.” (UN. **Report of the United Nations Conference on the Human Environment**. [S.I.]: United Nations, 1972. Disponível em: <http://undocs.org/en/A/CONF.48/14/Rev.1>. Acesso em: 09. jan. 2024. p. 3)

⁶⁴ “Economic and social development is essential for ensuring a favourable living and working environment for man and for creating conditions on earth that are necessary for the improvement of the quality of life.” (UN. **Report of the United Nations Conference on the Human Environment**. [S.I.]: United Nations, 1972. Disponível em: <http://undocs.org/en/A/CONF.48/14/Rev.1>. Acesso em: 09. jan. 2024. p. 3).

reconhecer que toda pessoa goza de direitos civis e políticos, como o direito à vida (Artigo 4º) e o direito à integridade pessoal, em suas dimensões física, psíquica e moral (Artigo 5º).

Em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais, o Artigo 26º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos consagra o princípio da progressividade e a vedação ao retrocesso no tocante à matéria, ao estabelecer que os Estados-Partes devem adotar providências, tanto no âmbito interno quanto mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, visando alcançar progressivamente a plena efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.⁶⁵

A vedação ao retrocesso em matéria de direitos econômicos, culturais e sociais consiste em uma forma de frear e inibir qualquer tipo de medida irrazoável e desproporcional, dada por via legislativa ou por outros meios, que seja capaz de mitigar, suprimir ou restringir tais direitos. Assim, conforme explica Ingo Wolfgang Sarlet, o princípio da vedação ao retrocesso centraliza-se na coibição de medidas que venham a “desconstituir ou afetar gravemente o grau de concretização já atribuído a determinado direito fundamental (e social)”⁶⁶.⁶⁷

⁶⁵ Artículo 26. Desarrollo Progresivo

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. (OEA. **Convención Americana sobre Derechos Humanos Suscrita em la Conferéncia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (B-32)**. Costa Rica: Organización de los Estados Americanos, 1969. Disponible em: https://www.oas.org/dil/esp/tratados/B32_ConvencionAmericana_sobreDerechosHumanos.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024. p. 10.).

⁶⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 998.

⁶⁷ No mesmo sentido, J. J. Gomes Canotilho destaca que o princípio da vedação ao retrocesso social (“proibição de contrarrevolução social” ou da “evolução reacionária”), determina que “os direitos sociais e económicos (ex: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma *garantia institucional* e um *direito subjetivo*”. E assevera, ainda, que “A ‘proibição de retrocesso social’ nada pode fazer contra as recessões e crises económicas (*reversibilidade fática*), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos *direitos adquiridos* (ex: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do *princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito económico, social e cultural, e do núcleo essencial* da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana (...) o princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efectivado através de medidas legislativas (‘lei da segurança social’, ‘lei do subsídio de desemprego’, ‘lei do serviço de saúde’) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a

Torna-se perceptível, também, a relação existente entre o conteúdo do Artigo 26º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e a previsão contida no Artigo 2º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, à medida que ambos estabelecem o dever aos Estados de assegurar de forma progressiva (e, portanto, vedado o retrocesso) o pleno exercício dos direitos reconhecidos em seus textos.

Neste ponto, é mister enfatizar que, em relação ao princípio da vedação ao retrocesso social, tal axioma já foi reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal em importantes julgados, destacando-se o julgamento do ARE 639.337 e da ADI 5.938.

No ARE 639.337, a Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal discutiu a constitucionalidade de sentença que obrigou o Município de São Paulo a matricular crianças em unidades de ensino infantil próximas de sua residência ou do endereço de trabalho de seus responsáveis legais, sob pena de multa diária por criança não atendida.

O STF, por unanimidade, negou provimento ao recurso de agravo, entendendo que a educação infantil representa prerrogativa constitucional indisponível, consistindo em uma prerrogativa jurídica que impõe ao Estado, em razão da alta significação social de que se reveste a educação infantil, a obrigação constitucional de criar condições objetivas que possibilitem, de maneira concreta, o efetivo acesso e atendimento em creches e unidades de pré-escola, sob pena de configurar-se inaceitável omissão governamental, apta a frustrar, injustamente, por inércia, o integral adimplemento, pelo Poder Público, de prestação estatal que lhe impôs a Constituição Federal de 1988.⁶⁸

Em sua fundamentação, o Ministro Relator Celso de Mello destacou que o princípio constitucional da vedação ao retrocesso social proíbe, em matéria de direitos fundamentais sociais e a prestações positivas do Estado, que, uma vez alcançados patamares de concretização de tais prerrogativas, venham a ser esses ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Destarte, o Estado assume o dever não só de torná-los efetivos, mas se obriga, também, sob pena de violação ao texto

criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa ‘anulação’, ‘revogação’ ou ‘aniquilação’ pura e simples desse núcleo essencial.” (CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional: Teoria e Prática**. 7ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014. p. 338-340.).

⁶⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Segunda Turma). Agravo Regimental no Recurso Extraordinário. **ARE 639.337 AgR/SP**. Relator(a): Min. Celso de Mello. Brasília, julgado em 23 ago. 2011, publicado em 15 set. 2011. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur198252/false>. Acesso em: 12 abr. 2024.

constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados.⁶⁹ ⁷⁰

No mesmo sentido, no julgamento da ADI 5.938/DF, o STF, analisando a constitucionalidade da exigência de atestado médico para afastamento de gestantes de atividade insalubre em grau médio e mínimo e de lactantes de atividade insalubre em qualquer grau, fixou o entendimento de que tal exigência é inconstitucional, haja vista que o requisito de apresentação de atestado para afastamento traduz-se em imposição de ônus à trabalhadora e a sujeita a embaraço para exercício de seus direitos, desfavorecendo a plena proteção do interesse constitucionalmente protegido.

Dessa forma, o Supremo, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade e, por maioria, confirmou a medida cautelar e julgou procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, ressaltando a proibição da desconstituição de conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela sociedade em matéria social, constituindo-se em uma verdadeira dimensão

⁶⁹ “CRIANÇA DE ATÉ CINCO ANOS DE IDADE - ATENDIMENTO EM CRECHE E EM PRÉ-ESCOLA - SENTENÇA QUE OBRIGA O MUNICÍPIO DE SÃO PAULO A MATRICULAR CRIANÇAS EM UNIDADES DE ENSINO INFANTIL PRÓXIMAS DE SUA RESIDÊNCIA OU DO ENDEREÇO DE TRABALHO DE SEUS RESPONSÁVEIS LEGAIS, SOB PENA DE MULTA DIÁRIA POR CRIANÇA NÃO ATENDIDA - LEGITIMIDADE JURÍDICA DA UTILIZAÇÃO DAS “ASTREINTES” CONTRA O PODER PÚBLICO - DOUTRINA - JURISPRUDÊNCIA - OBRIGAÇÃO ESTATAL DE RESPEITAR OS DIREITOS DAS CRIANÇAS - EDUCAÇÃO INFANTIL - DIREITO ASSEGURADO PELO PRÓPRIO TEXTO CONSTITUCIONAL (CF, ART. 208, IV, NA REDAÇÃO DADA PELA EC Nº 53/2006) - COMPREENSÃO GLOBAL DO DIREITO CONSTITUCIONAL À EDUCAÇÃO - DEVER JURÍDICO CUJA EXECUÇÃO SE IMPÕE AO PODER PÚBLICO, NOTADAMENTE AO MUNICÍPIO (CF, ART. 211, § 2º) - LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DA INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO EM CASO DE OMISSÃO ESTATAL NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PREVISTAS NA CONSTITUIÇÃO - INOCORRÊNCIA DE TRANSGRESSÃO AO POSTULADO DA SEPARAÇÃO DE PODERES - PROTEÇÃO JUDICIAL DE DIREITOS SOCIAIS, ESCASSEZ DE RECURSOS E A QUESTÃO DAS “ESCOLHAS TRÁGICAS” - RESERVA DO POSSÍVEL, MÍNIMO EXISTENCIAL, DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL - PRETENDIDA EXONERAÇÃO DO ENCARGO CONSTITUCIONAL POR EFEITO DE SUPERVENIÊNCIA DE NOVA REALIDADE FÁTICA - QUESTÃO QUE SEQUER FOI SUSCITADA NAS RAZÕES DE RECURSO EXTRAORDINÁRIO – PRINCÍPIO “JURA NOVIT CURIA” – INVOCAÇÃO EM SEDE DE APELO EXTREMO - IMPOSSIBILIDADE – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO.” (BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Segunda Turma). Agravo Regimental no Recurso Extraordinário. **ARE 639.337 AgR/SP**. Relator(a): Min. Celso de Mello. Brasília, julgado em 23 ago. 2011, publicado em 15 set. 2011. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur198252/false>. Acesso em: 12 abr. 2024. p. 125.).

⁷⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Segunda Turma). Agravo Regimental no Recurso Extraordinário. **ARE 639.337 AgR/SP**. Relator(a): Min. Celso de Mello. Brasília, julgado em 23 ago. 2011, publicado em 15 set. 2011. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur198252/false>. Acesso em: 12 abr. 2024. p. 129.

negativa dos direitos sociais de natureza prestacional, apto a impedir, consequentemente, que os níveis de concretização dessas prerrogativas, uma vez conquistados, venham a ser mitigados ou suprimidos.^{71 72}

Os diplomas normativos internacionais antes referidos são importantes marcos no reconhecimento de direitos humanos fundamentais na esfera internacional, em especial no tocante à promoção do direito à saúde e em sua colocação como uma das prioridades da nova ordem econômica internacional a partir do século XX. De fato, a afirmação do direito à saúde na ordem internacional e em vários ordenamentos jurídicos a partir do século XX se torna uma conquista civilizatória, com a diástase exegética do conceito de saúde, deixando-se de lado uma compreensão estritamente individual para aderir a uma perspectiva coletiva desse direito.⁷³

Destarte, a Carta de Princípios contida no Preâmbulo da Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS), a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

⁷¹ “DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES.

1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.

2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227).

4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.

5. Ação Direta julgada procedente.” (BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade. **ADI 5.938/DF**. Relator(a): Min. Alexandre de Moraes. Brasília, julgado em 29 mai. 2019, publicado em 23 set. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur411450/false>. Acesso em: 12 abr. 2024. p. 1-2.).

⁷² BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade. **ADI 5.938/DF**. Relator(a): Min. Alexandre de Moraes. Brasília, julgado em 29 mai. 2019, publicado em 23 set. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur411450/false>. Acesso em: 12 abr. 2024. p. 92-93.

⁷³ Nesse sentido, vide: OLIVEIRA, Luciano Moreira de. Conteúdo normativo do direito à saúde: definição do núcleo essencial segundo a abordagem das capacidades. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 59, n. 234, p. 197-215, 2022. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/59/234/ril_v59_n234_p197. Acesso em: 10 jan. 2024. p. 211.

(PIDESC), a Declaração da Conferência da Organização das Nações Unidas no Ambiente Humano (Declaração de Estocolmo) e a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH) são alguns dos marcos que representam o início do giro humanístico internacional, com consagração de direitos humanos universais, e estabelecem uma estreita relação de interdependência entre dignidade humana, direito à saúde, ao trabalho e ao meio ambiente, como direitos cuja realização e efetivação interessam a todos os povos e se tornam dever de todos os Estados.

Além disso, serviram de inspiração para a criação e o desenvolvimento de metas, marcos e documentos importantes no tocante à matéria no que tange à preocupação global com a saúde física e mental, o trabalho decente e o combate e a prevenção à violência psicológica no meio ambiente do trabalho, com destaque à Agenda 2030 e às Convenções nº 155 e 190, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme será analisado a seguir.

1.3.1 A Agenda 2030 sob o Prisma da Saúde Humana, do Trabalho Digno e Decente e do Meio Ambiente

O surgimento da Agenda 2030 possui estreita relação com a ideia de desenvolvimento sustentável, conceito esse que foi introduzido à política mundial e internacional pela Organização das Nações Unidas, e cujo conteúdo, alcance e abrangência evoluíram como resultado de décadas de estudo, trabalho e cooperação entre a ONU e diversos países, dentre eles, o Brasil.

Dessa forma, a compreensão finalística da Agenda 2030 perpassa necessariamente diversos processos histórico-evolutivos relacionados ao desenvolvimento sustentável, aos objetivos necessários de serem alcançados para que se possa falar nessa forma de desenvolvimento. Destacam-se, nesse ínterim, a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Eco-92 ou Rio 92) realizada em 1992, no Rio de Janeiro; a Declaração do Milênio das Nações Unidas, realizada no ano de 2000; a Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+10), realizada em 2002; a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio +20), ocorrida em 2012, no Rio de Janeiro; e a Assembleia Geral das Nações Unidas realizada em 2015, com a adoção da Resolução A/RES/70/1.

A Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Rio 92) foi realizada em 1992, vinte anos após a realização da Conferência da Organização das Nações Unidas no Ambiente Humano, que deu origem à Declaração de Estocolmo, que, ao lado do Relatório Brundtland (*Our Common Future*, ou, em tradução livre, “Nosso Futuro Comum”), publicado em 1987 pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento da ONU, serviram de inspiração a elaboração da Agenda 21.

O Relatório *Our Common Future* expõe a necessidade de voltar a atenção global para um preocupante cenário que se intensificou a partir do século XX, em razão dos rápidos avanços científicos e tecnológicos que passam a permitir ao ser humano superar os mais variados limites naturais e tecnológicos a que se submetia. Sob esse prisma, constrói-se a noção de que a humanidade pode construir para si um futuro próspero, mais justo e seguro e com significativo crescimento econômico, sem que seja necessário, para tanto, que haja o aumento da degradação ambiental, da pobreza, da poluição e da escassez de recursos naturais.⁷⁴

O Relatório Brundtland dissemina, de forma significativa, portanto, a ideia de desenvolvimento sustentável, conceituando-o como o desenvolvimento que atende às necessidades atuais sem comprometer a capacidade das futuras gerações de atenderem às suas próprias necessidades. Segundo o documento, a concepção de desenvolvimento sustentável implica a imposição de limites pelo estado atual da tecnologia e organização social em relação aos recursos ambientais e pela capacidade da biosfera de absorver os efeitos das atividades humanas. Assinala, também, que o desenvolvimento sustentável não é um estado fixo de harmonia, mas sim um processo dinâmico de mudança em que a exploração de recursos, a direção dos investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e a mudança institucional devem levar em consideração as necessidades presentes e futuras.⁷⁵

⁷⁴ UN. **Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future.** [S.I.]: United Nations, 1987. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-commonfuture.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2024.

⁷⁵ "27. Humanity has the ability to make development sustainable to ensure that it meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs. The concept of sustainable development does imply limits - not absolute limits but limitations imposed by the present state of technology and social organization on environmental resources and by the ability of the biosphere to absorb the effects of human activities. But technology and social organization can be both managed and improved to make way for a new era of economic growth. The Commission believes that widespread poverty is no longer inevitable. Poverty is not only an evil in itself, but sustainable

A Agenda 21, que é considerado o principal documento produzido na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Rio 92), que, por sua vez, foi saudada como o mais importante e promissor encontro global do final do século XX. A Agenda 21 surge como uma agenda de trabalho global para o século XXI, fomentando a identificação dos problemas ambientais e de desenvolvimento prioritários, os meios e recursos para enfrentá-los e definir as metas a serem alcançadas nas décadas seguintes.

Com efeito, em seu Preâmbulo, afirma-se que a Agenda 21 volta-se aos problemas urgentes do presente, mas possui também o objetivo de preparar o mundo para os desafios esperados para o século XXI, refletindo um consenso mundial e um compromisso político no nível mais alto de desenvolvimento e cooperação ambiental. Estabelece-se que o êxito da execução de seus objetivos é, preliminarmente, dos Governos, sendo necessário para sua concretização o desenvolvimento de estratégias, a elaboração de planos, políticas e processos nacionais alinhadas à Agenda, exercendo o sistema das Nações Unidas e a cooperação internacional importante papel no apoio e complemento dos esforços nacionais.⁷⁶

Merecem destaque, também, as disposições acerca da proteção e promoção das condições de saúde humana constantes no Capítulo 6 da Seção I da Agenda 21. Em uma abordagem introdutória, reconhece-se a forte interligação entre os conceitos

development requires meeting the basic needs of all and extending to all the opportunity to fulfil their aspirations for a better life. A world in which poverty is endemic will always be prone to ecological and other catastrophes.

28. Meeting essential needs requires not only a new era of economic growth for nations in which the majority are poor, but an assurance that those poor get their fair share of the resources required to sustain that growth. Such equity would be aided by political systems that secure effective citizen participation in decision making and by greater democracy in international decision making.

29. Sustainable global development requires that those who are more affluent adopt life-styles within the planet's ecological means - in their use of energy, for example. Further, rapidly growing populations can increase the pressure on resources and slow any rise in living standards; thus sustainable development can only be pursued if population size and growth are in harmony with the changing productive potential of the ecosystem.

30. Yet in the end, sustainable development is not a fixed state of harmony, but rather a process of change in which the exploitation of resources, the direction of investments, the orientation of technological development, and institutional change are made consistent with future as well as present needs. We do not pretend that the process is easy or straightforward. Painful choices have to be made. Thus, in the final analysis, sustainable development must rest on political will." (UN. **Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future**. [S.I.]: United Nations, 1987. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-commonfuture.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2024. p. 16-17.).

⁷⁶ ONU. **Agenda 21**: Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento. Rio de Janeiro: Organização das Nações Unidas, 1992. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/528199/mod_resource/content/0/Agenda%2021.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024. p. 14.

de “saúde” e “desenvolvimento”, ao estabelecer que o desenvolvimento insuficiente que conduz à pobreza e o desenvolvimento inadequado que resulta em consumo excessivo, associados a uma população mundial em expansão, podem resultar em sérios problemas para a saúde relacionados ao meio ambiente, tanto nos países em desenvolvimento como nos desenvolvidos.⁷⁷

Além disso, esclarece-se que o atendimento primário da saúde da população mundial é essencialmente uma parte integrante tanto da concretização dos objetivos do desenvolvimento sustentável quanto da conservação primária do meio ambiente, e que os vínculos existentes entre saúde e melhorias ambientais e socioeconômicas exigem esforços intersetoriais, abrangendo, dentre outros, inclusive ambientes laborais, como empresas.⁷⁸

Posteriormente, no ano de 2000, foi publicada a Declaração do Milênio das Nações Unidas (Resolução A/RES/55/2), resultado de longos meses de conversações e refletindo as preocupações de mais de 190 países sobre os rumos que deveriam ser tomados pelas nações no início do milênio que se iniciava. A Declaração consagra, inicialmente, valores fundamentais essenciais para as relações internacionais no século XXI, sendo eles a liberdade, a igualdade, a solidariedade, a tolerância, o respeito pela natureza e a responsabilidade comum pela gestão do desenvolvimento econômico e social no mundo e pelo enfrentamento das ameaças à paz e segurança internacionais.⁷⁹

No tocante à garantia de qualidade de vida e respeito ao meio ambiente, a Declaração do Milênio reforça os princípios do desenvolvimento sustentável enunciados na Agenda 21 e as disposições da Declaração Universal de Direitos Humanos, estabelecendo, dentre outros, os objetivos de formulação e aplicação de estratégias que proporcionem aos jovens de todo o mundo a possibilidade real de

⁷⁷ ONU. **Agenda 21:** Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento. Rio de Janeiro: Organização das Nações Unidas, 1992. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/528199/mod_resource/content/0/Agenda%2021.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024. p. 51.

⁷⁸ ONU. **Agenda 21:** Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento. Rio de Janeiro: Organização das Nações Unidas, 1992. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/528199/mod_resource/content/0/Agenda%2021.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024. p. 51.

⁷⁹ ONU. **Nações Unidas:** Declaração do Milênio. Nova Iorque: Organização das Nações Unidas, 2000. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/2000%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20do%20Milenio.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024. p. 3-4.

encontrar um trabalho digno e produtivo e de adoção das medidas ambientais de uma nova ética de conservação e salvaguarda do meio ambiente.⁸⁰

Outro precursor importante da Agenda 2030 é a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio +20), realizada em 2012, no Rio de Janeiro, com o objetivo de reiteração dos compromissos das nações com o desenvolvimento sustentável após 20 anos da publicação da Agenda 21 e aprovando o documento *The Future We Want* (“O Futuro que Queremos”, em tradução livre).

Em *The Future We Want*, reconhece-se a necessidade de as nações continuarem a integrar o desenvolvimento sustentável em todos os níveis, integrando os aspectos econômicos, sociais e ambientais e reconhecendo as suas interligações, de modo a alcançar o desenvolvimento sustentável em todas as suas dimensões.⁸¹ Também contempla o ser humano como pilar central do desenvolvimento sustentável, sendo, dessa forma, dever de todos lutar por um mundo mais justo, equitativo e inclusivo e comprometer-se com o trabalho conjunto para a promoção do crescimento econômico sustentável, sustentado e inclusivo e para o desenvolvimento social e a proteção ambiental em benefício de todos.⁸²

Em matéria de saúde e trabalho, interessa destacar que o documento, em seu capítulo *Health and Population* (“Saúde e População”, em tradução livre), reforça as disposições acerca de saúde traçadas pela Agenda 21, no sentido de consagrar a saúde, física e mental, ao mesmo tempo, como condição prévia, resultado e indicador de todas as três dimensões do desenvolvimento sustentável (econômica, social e ambiental); enunciar a preocupação com as condições do mercado de trabalho, com o emprego pleno e produtivo, o trabalho digno para todos e com o acesso de todos os trabalhadores e trabalhadoras à educação, competências, cuidados de saúde,

⁸⁰ ONU. **Nações Unidas:** Declaração do Milênio. Nova Iorque: Organização das Nações Unidas, 2000. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/2000%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20do%20Milenio.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024. p. 10-11.

⁸¹ “3. We therefore acknowledge the need to further mainstream sustainable development at all levels, integrating economic, social and environmental aspects and recognizing their interlinkages, so as to achieve sustainable development in all its dimensions.” (UN. **A/RES/66/288:** The Future We Want. [S.I.]: United Nations, 2012. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/futurewewant.html>. Acesso em: 15 jan. 2024.).

⁸² “6. We recognize that people are at the centre of sustainable development and in this regard we strive for a world that is just, equitable and inclusive, and we commit to work together to promote sustained and inclusive economic growth, social development and environmental protection and thereby to benefit all.” (UN. **A/RES/66/288:** The Future We Want. [S.I.]: United Nations, 2012. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/futurewewant.html>. Acesso em: 15 jan. 2024.).

segurança social, direitos fundamentais no trabalho, proteções sociais e legais, incluindo segurança e saúde no trabalho, e oportunidades de trabalho digno.⁸³

Por fim, em 2015, em Nova Iorque, líderes mundiais e representantes de Estado se reuniram em prol da elaboração de um plano de ação que resultou na criação dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs), baseados e influenciados pelos axiomas que guiaram a criação da Agenda 21, dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) e do documento *Future We Want*. Ao documento que contém esse plano de ação, foi dado o nome de “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”.

Em seu preâmbulo, esclarece-se que os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas 169 metas visam a concretização dos direitos humanos de todos, sendo tais Objetivos e metas integrados e indivisíveis, equilibrando as três dimensões do desenvolvimento sustentável (econômica, social e ambiental). Também dispõe que os Objetivos e metas devem estimular a ação global para os próximos 15 anos em áreas elencadas como de crucial importância para a humanidade e para o planeta, quais sejam: pessoas, planeta, prosperidade, paz e parceria.⁸⁴

Com a Agenda 2030, os Estados comprometem-se a acabar com a pobreza e a fome em todos os lugares; a combater as desigualdades dentro e entre os países; a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas; a proteger os direitos humanos e promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas; e assegurar a proteção duradoura do planeta e dos recursos naturais.⁸⁵

São assentados, destarte, os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, de natureza global e universalmente aplicáveis, tendo em conta as diferentes realidades,

⁸³ Dentre os tópicos do Capítulo *Health and Population*, destaque-se o tópico n. 152, que trata de diversos direitos dos trabalhadores, dentre eles, o direito à saúde no trabalho e a condições de trabalho decentes: “152. We recognize that workers should have access to education, skills, health care, social security, fundamental rights at work, social and legal protections, including occupational safety and health, and decent work opportunities. Governments, trade unions, workers and employers all have a role to play in promoting decent work for all, and all should help young people to gain access to needed skills and employment opportunities, including in new and emerging sectors. Women and men should have equal access to opportunities to acquire job skills as well as to worker protections. We recognize the importance of a just transition, including programmes to help workers adjust to changing labour market conditions” (UN. **A/RES/66/288**: *The Future We Want*. [S.I.]: United Nations, 2012. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/futurewewant.html>. Acesso em: 15 jan. 2024.).

⁸⁴ ONU. **Transformando Nosso Mundo**: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável – A/RES/70/1. [S.I.]: Organização das Nações Unidas, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024. p. 1-2.

⁸⁵ ONU. **Transformando Nosso Mundo**: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável – A/RES/70/1. [S.I.]: Organização das Nações Unidas, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024. p. 3.

capacidades e níveis de desenvolvimento nacionais e respeitando as políticas e prioridades nacionais, quais sejam:

Objetivo 1 – Erradicação da Pobreza: Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares;

Objetivo 2 – Fome Zero e Agricultura Sustentável: Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável;

Objetivo 3 – Saúde e Bem-Estar: Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades;

Objetivo 4 – Educação de Qualidade: Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;

Objetivo 5 – Igualdade de Gênero: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;

Objetivo 6 – Água Potável e Saneamento: Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos;

Objetivo 7 – Energia Limpa e Acessível: Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos;

Objetivo 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos;

Objetivo 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura: Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;

Objetivo 10 – Redução das Desigualdades: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;

Objetivo 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis: Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis;

Objetivo 12 – Consumo e Produção Responsáveis: Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis;

Objetivo 13 – Ação contra a Mudança Global do Clima: Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos;

Objetivo 14 – Vida na Água: Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável;

Objetivo 15 – Vida Terrestre: Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade;

Objetivo 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis; e

Objetivo 17 – Parceria e Meios de Implementação: Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável⁸⁶.

Para a presente pesquisa, é de suma importância aprofundar o estudo acerca dos Objetivos 3 (Saúde e Bem-Estar), 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes), que possuem repercussões significativas na compreensão da problemática envolvendo a prevenção e o combate às diversas formas de violência psicológica no ambiente de trabalho; da prevenção e enfrentamento da situação pelas empresas, com a autogestão; do papel do Ministério Público do Trabalho na defesa e na efetivação do direito ao meio ambiente de trabalho saudável, digno e equilibrado; e das perspectivas normativas atuais e futuras para a melhor efetivação e garantia desse direito humano fundamental.

Embora abordado de forma tímida pelo texto da A/RES/70/1, a promoção da saúde e do bem-estar mental é uma das metas a serem alcançadas até 2030 em todo o mundo. Como visto anteriormente, para alcançar um pleno bem-estar e saúde mental, é necessário que se considere uma série de fatores psicodinâmicos (sociais, pessoais, sociais, profissionais etc.) que impactam diretamente sobre o psicológico humano.

⁸⁶ ONU. **Transformando Nosso Mundo:** A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável – A/RES/70/1. [S.I.]: Organização das Nações Unidas, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024. p. 18-19.

A saúde mental se trata de um estado de saúde e bem-estar que está relacionado tanto a fatores internos quanto externos, e que merecia ser melhor considerada pelo plano de ação, tendo em vista que as preocupações humanas relacionadas à saúde mental hodiernamente vão muito além da redução da mortalidade prematura por doenças não transmissíveis, como, por exemplo, a depressão e a ansiedade. A prevenção e o tratamento de doenças e transtornos mentais no trabalho, como o *burnout*, a depressão e a ansiedade, e o acesso para todos a serviços de saúde especializados na área de saúde mental são assuntos de interesse e de preocupação global, mas que infelizmente não foram abordados com maior profundidade no documento.

Sob o prisma da promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos, o Objetivo 8 subdivide-se em 10 metas. Dentre elas, merece destaque a meta 8.3, de promoção de políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem, dentre outros, a geração de emprego decente.

Também é interessante a previsão contida na meta 8.5, visando alcançar, até 2030, o emprego pleno e produtivo e trabalho decente a todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e para as pessoas com deficiência, além de remuneração igual para todo trabalho de igual valor.

Já a meta 8.8 visa a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores (principalmente trabalhadoras) migrantes e pessoas em empregos precários.

Percebe-se que, no tocante ao ODS 8, a Resolução A/RES/70/1 possui uma redação que aborda, de forma satisfatória e abrangente, sobre o trabalho digno e decente, estabelecendo metas tanto para combater diversas formas de exploração e mercantilização do trabalho ao passo que também prevê metas de promoção do emprego pleno, do trabalho decente e dignificação do trabalho humano.

Por fim, o Objetivo 16, que visa promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis, possui um rol com 10 metas. Dentre elas, a meta 16.1 dispõe sobre a redução significativa de todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionadas em todos os lugares. A meta 16.3 visa a promoção do Estado de Direito, em nível nacional e

internacional, e a garantia de igualdade de acesso à justiça para todos. Outra meta que merece destaque é a meta 16.6, que propõe o desenvolvimento de instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.

A redução significativa de todas as formas de violência e das taxas associadas é, indubitavelmente, um dos passos mais importantes a serem tomados para o alcance da paz e da justiça. Tal redução, que abarca formas de agressão presentes no ambiente laboral, como o assédio moral e sexual, requer a cooperação de todos os segmentos da sociedade e, para isso, é essencial que existam instituições eficazes, responsáveis e alinhadas aos princípios de um Estado Democrático de Direito.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) analisados são interdependentes e complementares e relacionam saúde, trabalho e meio ambiente, sob um espectro de desenvolvimento sustentável. A Agenda 2030 possui um alinhamento pleno aos padrões e axiomas constitucionais de proteção e garantia de direitos fundamentais para todo o ser humano. Converge, também, com interseccionalidade constitucionalmente estabelecida entre os direitos à saúde, ao trabalho e ao meio ambiente sustentável e ecologicamente equilibrado.

A Agenda 2030 é o resultado de uma evolução histórica em busca da melhor compreensão e abrangência de desenvolvimento sustentável na prática, englobando as necessidades humanas relacionadas à concretização e ao reconhecimento de direitos mais urgentes e prioritários, conciliando evolução e progresso com sustentabilidade e preservação do planeta.

No tocante ao trabalho, percebe-se que os documentos analisados, em especial a Agenda 2030, adotou a nomenclatura “trabalho decente” para referir-se ao trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna ao trabalhador.

Esse conceito se encontra intrinsecamente ligado à concepção de trabalho e às próprias origens da OIT, que, durante sua história, ofereceu inúmeras contribuições para o reconhecimento e a garantia de direitos humanos fundamentais do trabalho em diversos países, inclusive no que se refere à matéria de prevenção e combate às formas de violência no trabalho, conforme será visto a seguir.

1.3.2 As Convenções nº 155, 161, 187 e 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Combate à Violência Psicológica no Meio Ambiente de Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, integrando o Tratado de Versalhes que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. A criação da OIT no Tratado que encerra a 1ª Grande Guerra é simbólica: exclama o valor de que a paz duradoura e universal só pode ser alcançada quando alicerçada na justiça social. Essa é a ideia que inaugura o Preâmbulo de sua Constituição.

A OIT, como organização permanente, surge diante de um cenário global marcado por dificuldades, privações e condições de trabalho injustas que ameaçam a paz e a harmonia mundiais, propondo-se a atuar na promoção urgente e necessária da melhoria dessas condições.

O Preâmbulo da Constituição da OIT lista diversas áreas de melhoria em relação às condições de trabalho, como a regulamentação do horário de trabalho, a regulação da oferta de trabalho, a prevenção do desemprego, a provisão de um salário digno adequado, a proteção diante da velhice e contra lesões e acidentes, a proteção dos interesses dos trabalhadores quando empregados em países diferentes do seu, o reconhecimento da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, o reconhecimento do princípio da liberdade sindical e a organização do ensino profissional e técnico, por exemplo.⁸⁷

No tocante aos objetivos e propósitos da Organização Internacional do Trabalho, a Declaração da Filadélfia, editada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em 1944, é um importante documento que, dentre outros, reafirmou os princípios fundamentais da OIT, quais sejam: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso sustentado; c) a pobreza em qualquer lugar constitui um perigo para a prosperidade em todos os lugares; d) a guerra contra a miséria deve ser levada a cabo com vigor implacável dentro de cada nação, e através de um esforço internacional contínuo e concertado, no qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, gozando de estatuto igual ao dos governos, se juntem a eles na discussão livre e decisão democrática com vista à promoção do bem comum.⁸⁸

⁸⁷ ILO. **ILO Constitution.** [S.I.]: International Labour Organization, 1919. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/ilo-constitution-0>. Acesso em: 15 jan. 2024.

⁸⁸ ILO. **Declaration of Philadelphia.** [S.I.]: International Labor Organization, 1944. Disponível em: <https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2024.

A Declaração da Filadélfia, que foi criada em um contexto global marcado pelas atrocidades da Segunda Guerra Mundial, reafirma que a experiência mundial demonstrou que, de fato, a paz duradoura só pode ser estabelecida se for baseada na justiça social; e, diante disso, aduz que todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de prosseguir tanto o seu bem-estar material como o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e de oportunidades iguais.

A Declaração reconhece também a obrigação solene da OIT de promover entre as nações do mundo programas que assegurem:

- a) pleno emprego e melhoria do nível de vida;
- b) o emprego dos trabalhadores em profissões nas quais possam ter a satisfação de aplicar ao máximo as suas competências e realizações e dar a sua maior contribuição para o bem-estar comum;
- c) a disponibilização, como meio para atingir este fim e sob garantias adequadas para todos os envolvidos, de instalações para formação e transferência de mão-de-obra, incluindo migração para emprego e fixação;
- d) políticas relativas a salários e rendimentos, horas e outras condições de trabalho calculadas para garantir uma parte justa dos frutos do progresso para todos, e um salário mínimo digno para todos os empregados e que necessitam de tal proteção;
- e) o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, à cooperação da gestão e dos trabalhadores na melhoria contínua da eficiência produtiva, e à colaboração dos trabalhadores e empregadores na preparação e aplicação de medidas sociais e econômicas;
- f) a extensão das medidas de segurança social para proporcionar um rendimento básico a todos os que necessitam dessa proteção e de cuidados médicos abrangentes;
- g) proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as profissões;
- h) provisão para bem-estar infantil e proteção à maternidade;
- i) o fornecimento de alimentação adequada, habitação e instalações para recreação e cultura; e

j) a garantia da igualdade de oportunidades educacionais e profissionais.⁸⁹

A Organização Internacional do Trabalho, por meio de suas Convenções e Recomendações, assegura aos Estados contratantes a fiel observação, a efetivação e a proteção dos direitos humanos fundamentais do trabalho, promovendo, por meio do diálogo social, o trabalho decente e produtivo, vale dizer, o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de igualdade para homens e mulheres, com segurança, equidade, liberdade, dignidade e saúde, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, para a redução das desigualdades sociais, para a garantia da governabilidade democrática e para o desenvolvimento sustentável.

O conceito de trabalho decente adotado pela OIT tem o fito de reunir quatro objetivos estratégicos de importância primordial para o direito do trabalho e para o mundo do trabalho, quais sejam: promover os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras; gerar uma maior quantidade e qualidade de empregos; reconhecer e estender a proteção social da pessoa humana; e promover e fortalecer o diálogo social.⁹⁰

Elucida-se que, dentre as missões e obrigações da OIT, está a de proteger de forma adequada a vida e a saúde de todos os trabalhadores e de todas as trabalhadoras, em todas as profissões. Sob esse prisma, a OIT adotou mais de 40 Convenções e Recomendações que tratam especificamente da matéria de saúde e segurança no trabalho.

Contudo, para milhões de trabalhadores, ao redor do mundo, estar em um meio ambiente de trabalho saudável e seguro ainda não é uma realidade. Segundo dados da própria Organização Internacional do Trabalho, em 2018 havia cerca de 541 milhões de jovens trabalhadores no mundo, na faixa etária de 15 a 24 anos, dos quais 37 milhões estavam envolvidos em trabalhos perigosos, apresentando uma taxa de

⁸⁹ ILO. **Declaration of Philadelphia.** [S.I.]: International Labor Organization, 1944. Disponível em: <https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2024.

⁹⁰ Nesse sentido, explica Daniele Almeida Duarte *et al*, que “o intento estabelecido pela OIT foi de capturar a convergência das distintas dimensões que alcançam um trabalho digno e decente com a promoção de emprego de qualidade que respeite os direitos fundamentais no trabalho, com adequado nível de proteção social e direito à representação e à participação em processos de diálogo social. Dessa maneira, qualquer deficiência em alguma dessas dimensões conduz, em menor ou maior grau, a um déficit de trabalho decente”. (DUARTE, Daniele Almeida et al. Precarização e Saúde do Trabalhador: um olhar a partir do trabalho decente e os paradoxos na reabilitação profissional. **Psicologia em Estudo**, v. 25, p. 1-16, 2020. p. 8.).

acidentes de trabalho não mortais até 40% maior do que entre os trabalhadores adultos com mais de 25 anos de idade. Em complemento, segundo estimativas do *Bureau Internacional do Trabalho*, realizadas na mesma época, registram-se 2,78 milhões de óbitos anualmente em razão de enfermidades relacionadas com o trabalho, dos quais 2,4 milhões se devem a doenças profissionais.⁹¹

Em 2023, estudos estatísticos da OIT apontam que, a cada 15 segundos, morre um/a trabalhador/a em virtude de um acidente de trabalho ou de doença relacionada com a sua atividade profissional, representando cerca de 6300 mortes por dia e um total de 2,3 milhões de mortes por ano.⁹² Em razão disso, e com a finalidade de promover a saúde e a segurança no trabalho e de dar fim a esse trágico cenário, as normas da Organização Internacional do Trabalho fornecem aos governos, aos empregadores, aos trabalhadores e às trabalhadoras um sistema de direitos, responsabilidades, deveres, diretrizes e meios indispensáveis para, em colaboração ativa, assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Dentre as Convenções sobre a matéria, destacam-se: i) a Convenção n. 155, que dispõe acerca da Segurança e Saúde dos Trabalhadores; ii) a Convenção n. 161, que estabelece normas acerca de Serviços de Saúde do Trabalho; iii) a Convenção n. 187, que aborda sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho; e iv) a Convenção n. 190, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Vale ressaltar que, no âmbito interno, apenas as Convenções n. 155 e n. 161 da OIT foram ratificadas pelo Brasil. Quanto à Convenção n. 190, embora ainda não tenha sido ratificada, em 2023 foi dado início ao seu processo de ratificação.

A Convenção n. 155 (C155) da Organização Internacional do Trabalho foi aprovada na 67^a reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1981, entrando em vigor no plano internacional em 1983, sendo ratificada pelo Brasil em 1992 e promulgada em 1994, pelo Decreto n. 1.254/94. A C155 estabelece normas e princípios para a participação conjunta entre governos, empregadores e empregados na elaboração de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde

⁹¹ OIT. **As Regras do Jogo:** Uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_751244.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024. p. 73-75.

⁹² OIT. **Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho:** 2023. [S.I.]: Organização Internacional do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/seguranca-e-saude-no-trabalho>. Acesso em: 20. mai. 2024.

dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, visando a prevenção de acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho e que tenham relação com a atividade de trabalho ou que se apresentem durante o trabalho, “reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho” (Artigo 4º).

Vale destacar que, para os fins da C155, o termo “saúde” possui significado que está em compasso com o contido no Preâmbulo da Constituição da OMS, ao afirmar que “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (Artigo 3º, e).

A política nacional enunciada no Artigo 4º da C155 deve considerar as grandes esferas de ação que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho, enunciadas pela Convenção, quais sejam: 1) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio-ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamentos; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos) (Artigo 5º, a); 2) as relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores (Artigo 5º, b); 3) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que interagem, de uma ou outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene (Artigo 5º, c); 4) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até o nível nacional (Artigo 5º, d); e 5) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política nacional formulada (Artigo 5º, e).

Destaque-se que, embora a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho não disponha de forma direta e mais detalhada sobre aspectos do meio ambiente do trabalho correlatos à saúde mental dos trabalhadores e das trabalhadoras, ela prevê medidas essenciais a serem tomadas pelas autoridades públicas e nas empresas e ambientes de trabalho para promover e melhorar as condições de trabalho em sentido amplo, o que impacta direta e positivamente o meio

ambiente de trabalho, não apenas evitando acidentes de trabalho e doenças profissionais, mas, principalmente, tornando as condições de trabalho e as próprias atividades laborais mais dignas, dignificantes e salubres.⁹³

Voltada para uma perspectiva essencialmente preventiva, a Convenção nº 161 (C161) da OIT – aprovada na 71^a reunião da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em 1985, entrando em vigor no plano internacional em 1988 e ratificada pelo Brasil em 1990, sendo promulgada em 1991, pelo Decreto n. 127/91 – prevê a implementação de “Serviços de Saúde no Trabalho” nas empresas, com o fim de aconselhar empregadores, trabalhadores, trabalhadoras e representantes das empresas em matéria de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Nos termos da C161, os Serviços de Saúde no Trabalho devem aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa acerca dos requisitos necessários para estabelecer um ambiente de trabalho seguro e salubre, de modo que favoreça a saúde física e mental em relação com o trabalho; e acerca da adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, considerando tanto sua sanidade física quanto mental (Artigo 1).

Nesse diapasão, aos Serviços de Saúde no Trabalho, de acordo com o Artigo 5º da C161, sem prejuízo das responsabilidades de cada empregador sobre a temática, cabe: a) identificar e avaliar os riscos para a saúde presentes nos locais de trabalho; b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador; c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho; d) participar da elaboração de programas de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde; e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva; f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho; g) promover a adaptação do trabalho aos

⁹³ OIT. **C155:** Segurança e Saúde dos Trabalhadores. [S.I.]: Organização Internacional do Trabalho, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2024.

trabalhadores; h) contribuir para as medidas de readaptação profissional; i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia; j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência; e k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.⁹⁴

No tocante à instituição dos Serviços de Saúde no Trabalho, importante é a previsão contida no Artigo 6 da Convenção n. 161 da OIT, estabelecendo que, para tal fim, deverão ser adotadas iniciativas por todos os meios lícitos, tanto pela via legislativa, quanto por intermédio de negociações coletivas.⁹⁵

Interessante notar que, ao passo que a Convenção n. 155 da OIT traz disposições mais gerais voltadas a aspectos de saúde e segurança no trabalho relativos às condições de trabalho, a Convenção n. 161 da OIT abrange aspectos atinentes tanto às condições de trabalho quanto à organização do trabalho, evidenciando a ligação desses aspectos à saúde física e mental e à salubridade do ambiente de trabalho.

Por sua vez, a Convenção n. 187 (C187) da Organização Internacional do Trabalho dispõe acerca do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho. A Convenção foi aprovada na 95^a reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 2006, e entrou em vigor em 2008, sendo ratificada por cerca de 50 países, dos quais o Brasil não faz parte. visando proporcionar, através de um quadro promocional, um tratamento coerente e sistemático das questões da segurança e saúde no trabalho e promover o reconhecimento das convenções já existentes em relação à temática.

A C187 propõe a criação de um sistema nacional de segurança e saúde no trabalho, consistindo em uma infraestrutura capaz de fornecer o quadro principal para a implementação de uma política nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho e no ambiente de trabalho e dos programas nacionais de segurança e saúde no trabalho, incluindo objetivos a serem alcançados em um prazo predeterminado,

⁹⁴ OIT. **C161:** Serviços de Saúde do Trabalho. [S.I.]: Organização Internacional do Trabalho, 1985. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2024.

⁹⁵ OIT. **C161:** Serviços de Saúde do Trabalho. [S.I.]: Organização Internacional do Trabalho, 1985. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2024.

prioridades e meios de ação formulados para melhorar a segurança e saúde ocupacional, e meios para avaliar o progresso.

Por meio da C187, busca-se, em um escopo maior, desenvolver nos países uma verdadeira cultura preventiva nacional sobre segurança e saúde no trabalho, em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é respeitado a todos os níveis, onde o governo, os empregadores, os trabalhadores e trabalhadoras participam ativamente na garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres definidos, e onde o princípio da prevenção receba a mais alta prioridade.⁹⁶

A proposta de um sistema nacional para garantia do respeito e da eficácia dos direitos trabalhistas à saúde, à segurança e ao meio ambiente de trabalho, ao lado de um programa nacional de promoção do desenvolvimento de uma cultura nacional preventiva de segurança e saúde se encontra no mais alto grau de alinhamento com os valores constitucionalmente consagrados de dignidade da pessoa humana e valorização social do trabalho, consistindo em um verdadeiro sistema de garantia de direitos e de dignificação do trabalho humano, pela melhoria das condições, da organização e do meio ambiente do trabalho como um todo. Todavia, infelizmente, a Convenção n. 187 da OIT segue pendente de ratificação pelo Estado brasileiro.

Na esteira da plena efetivação dos direitos fundamentais do trabalho relacionados à saúde e ao meio ambiente do trabalho, em 2019, na 108^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho foi aprovada a Convenção 190 (C190) da OIT, com o objetivo de eliminar todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho.

Entrando em vigor em 2021, a C190 é considerada o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas ao trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero. A Convenção apresenta diversas inovações normativas importantes para o mundo do trabalho, aplicando-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente de sua situação contratual, ou se integra à economia formal ou informal, alcançando também

⁹⁶ Na redação original do Artigo 1º, d, da Convenção n. 187, da OIT: “the term a national preventative safety and health culture refers to a culture in which the right to a safe and healthy working environment is respected at all levels, where government, employers and workers actively participate in securing a safe and healthy working environment through a system of defined rights, responsibilities and duties, and where the principle of prevention is accorded the highest priority.” (ILO. **C187**: Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187). [S.I.]: International Labour Organization, 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/>. Acesso em: 16 jan. 2024.).

estagiários e estagiárias e até mesmo quem realiza trabalhos voluntários ou está procurando emprego. Não se limita, portanto, a pessoas que trabalham em empresas e possuem vínculo de emprego (Artigo 2º).

Importante salientar que a Convenção n. 190 da OIT reúne assuntos relativos à igualdade, não discriminação, saúde e meio ambiente de trabalho em um único instrumento, possuindo um amplo escopo pessoal de proteção. Dessa forma, reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, a C190 afirma que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, sendo a existência de ambos no ambiente laboral inaceitáveis e incompatíveis com a concepção de trabalho decente e uma ameaça à igualdade de oportunidades e incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis, afetando de forma significativa e negativa a organização do trabalho, as relações interpessoais estabelecidas no ambiente de trabalho, a produtividade e o empenho do trabalhador em suas atividades e a reputação da empresa/empregador.

O Preâmbulo da Convenção n. 190 também reconhece a importância de uma cultura de trabalho fundada no respeito mútuo e centrada na dignidade da pessoa humana, comprometida com a prevenção da violência e o assédio, sendo responsabilidade dos Estados Membros a promoção de um ambiente de trabalho caracterizado pela tolerância zero à violência e ao assédio.

A Convenção 190 também considera que a violência e o assédio no trabalho afetam a saúde da pessoa, em seus aspectos físico, mental e sexual, sua dignidade, o ambiente familiar e social e a qualidade dos serviços públicos e privados prestados.

O assédio e a violência também se tornam um obstáculo especialmente para as mulheres no tocante à ascensão em suas carreiras, à permanência e ao progresso profissional no mercado de trabalho, haja vista que a violência e o assédio no trabalho atingem de forma desproporcional as mulheres e as jovens em aprendizagem. Ante esse cenário, a Convenção aduz que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero – que aborde as causas latentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de

discriminação e a desigualdade das relações de poder em razão de gênero – é imprescindível para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho.⁹⁷

No primeiro parágrafo de seu Artigo 1º, são definidos os conceitos de “violência e assédio” e de “violência e assédio com base no gênero”. Nos termos da C190, violência e assédio no trabalho compreende o 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 económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero. Já violência e assédio com base no gênero é toda violência e assédio direcionados em razão de gênero ou sexo, ou que afetem de forma desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluindo o assédio sexual. O segundo parágrafo do mesmo artigo aduz que as definições na legislação e nos regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou separado de ambos os termos.⁹⁸

Quanto ao âmbito de proteção das disposições contidas na Convenção 190 da OIT, abrange a violência e o assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados ou decorrentes dele, seja no local do trabalho (incluindo espaços públicos e privados onde são um local de trabalho); nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou faz uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário; durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho; através de comunicações relacionadas com o trabalho (incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação); nos alojamentos fornecidos pelo empregador; ou mesmo durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho (Artigo 3º).

A C190 também prevê que os Estados Membros que a ratificarem terão a obrigação de respeitar, promover e realizar o direito de todos a um mundo de trabalho livre de assédio e violência, devendo, também, adotar, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível a

⁹⁷ OIT. **C190**: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. [S.I.]: Organização Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 16 jan. 2024. p.1.

⁹⁸ OIT. **C190**: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. [S.I.]: Organização Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 16 jan. 2024. p. 2-3.

questões de gênero para a prevenção e a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, incluindo as seguintes medidas: a) proibir por lei a violência e o assédio; b) garantir políticas relevantes que tratem sobre assédio e violência; c) adotar uma estratégia abrangente com a finalidade de implementação de 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, 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 (Artigo 4º).

O Artigo 5º da Convenção n. 190, por sua vez, estabelece que a prevenção e a eliminação do assédio e da violência no mundo do trabalho dependem, também, que haja promoção, realização e respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho – como a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão –, bem como promover o trabalho decente. Em complemento, com especial atenção aos grupos vulneráveis no trabalho, o Artigo 6º estabelece que os Estados Membros deverão adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo mulheres trabalhadoras, bem como trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

Quanto à proteção e prevenção de trabalhadores e trabalhadoras no mundo do trabalho, o Artigo 8º da C190 da OIT dispõe que os Estados Membros deverão, como medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, reconhecer o importante papel das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal; identificar os setores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais

expostas à violência e ao assédio; e tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.⁹⁹

Além disso, deverão ser adotadas leis e regulamentos 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, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, adotando e implementando uma política no local de trabalho sobre a temática, ter em conta os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho, identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos, e 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 (Artigo 9º).

No tocante à aplicação de sanções e reparação de atos de violência e assédio no mundo do trabalho, o Artigo 10º da Convenção n. 190 da OIT proclama uma série de deveres dos Estados Membros, devendo acompanhar e aplicar a legislação e os regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho (Artigo 10º, 1, a).

Devem também 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 procedimentos de apresentação de queixa e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos a nível do local de trabalho; mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho; tribunais ou jurisdições; proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciantes; e medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas (Artigo 10º, 1, b).

Cabe aos Estados Membros também a proteção à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível e se for apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam

⁹⁹ OIT. **C190**: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. [S.I.]: Organização Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 16 jan. 2024. p. 5.

utilizados indevidamente (Artigo 10º, 1, c); prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho (Artigo 10º, 1, d); 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 (Artigo 10º, 1, e); reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho (Artigo 10º, 1, f); 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 (Artigo 10º, 1, g); e 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 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 (Artigo 10º, 1, h).

Por fim, vale destacar que, no tocante à orientação, formação e sensibilização acerca da importância da prevenção e da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, cada Estado Membro deverá garantir que a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração; que os empregadores e trabalhadores e suas organizações, e as autoridades relevantes, sejam providos de orientação, recursos, formação ou outras ferramentas, em formatos acessíveis e adequados, sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre a violência e o assédio com base no gênero; e que sejam empreendidas iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização (Artigo 11º).

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho analisadas mostram que para que exista verdadeiramente saúde, segurança e trabalho decente, é necessário que sejam promovidos, protegidos e assegurados todos os direitos fundamentais do trabalho, pois são interdependentes e correlatos.

Nesse diapasão, conclui-se que para a realização do direito ao meio ambiente de trabalho digno, materialmente sadio e psiquicamente saudável, é imprescindível que tanto a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações

interpessoais do trabalho sejam garantidoras, protetivas e se alinhem aos preceitos de igualdade, dignidade, saúde, segurança, respeito e garantia de direitos humanos fundamentais do trabalho.

Foi possível verificar que as Convenções C155, C161, C187 e C190 são marcos importantes em matéria de saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tornando-se complementares umas das outras. Todavia, ao não ratificar as Convenções n. 187 e n. 190 da OIT, o Brasil deixa de dar passos essenciais no sentido de assegurar plenamente o trabalho digno e decente, por intermédio da criação e adoção de políticas voltadas à proteção dos direitos à saúde, ao trabalho e ao meio ambiente de trabalho e, em última análise, deixa de dar passos rumo ao desenvolvimento sustentável, nos moldes da Agenda 2030.

Nesse ínterim, a existência de violência psicológica profissional, especialmente o assédio moral ou sexual, consiste em uma das maiores ameaças aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras, especialmente no tocante à promoção da saúde, do meio ambiente e do trabalho digno, dignificante e decente. Não basta apenas reprimir e combater a violência e o assédio no trabalho no papel, fazendo-se necessária a criação de uma cultura de prevenção e eliminação da violência e do assédio no trabalho, em que as vítimas tenham voz e sintam que a possuem, que sejam e se sintam efetivamente acolhidas. Para tanto, é necessário que haja colaboração ativa e sistêmica entre Estado, sociedade, empregadores, empresas, trabalhadores e trabalhadoras, conforme será visto a seguir.

2 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA PROFISSIONAL COMO OBSTÁCULO À EFETIVAÇÃO DO DIREITO À SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 A VIOLÊNCIA E O TRABALHO: UMA RELAÇÃO HISTÓRICAMENTE ESTABELECIDA

O trabalho, enquanto atividade humana, deve ser reconhecido como mais do que um elemento crucial para a sustentação das bases fundamentais de uma sociedade e para o progresso e a sobrevivência da humanidade, pois o trabalho humano é um direito humano social fundamental e simboliza um valor e um identificador social no arquétipo socioeconômico capitalista contemporâneo.

A atividade laboral é capaz de identificar um indivíduo e seu papel na sociedade capitalista contemporânea, substituindo até mesmo o antigo papel dos brasões das famílias na função de identificação social do indivíduo. Nesse sentido o trabalho é um autêntico transformador social, apto a distinguir o ser humano de todos os demais seres vivos, à medida que é por meio da atividade laboral que o ser humano conhece suas potencialidades, se sente útil e participativo na sociedade em que se encontra inserido e interage com seus pares e com o meio em que vive, contribuindo para sua constante transformação.¹⁰⁰

A concepção e a garantia do direito a um trabalho digno a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras é um pilar central para a existência de uma democracia substancial¹⁰¹, para a concretização de valores sociais baseados na ética, na igualdade e na liberdade. Por isso, concorda-se com Bruno Alves Rodrigues, quando afirma que o trabalho é uma ação política por excelência, como ato de substancial conexão democrática, dando origem aos diálogos mais basilares entre o

¹⁰⁰ TANURE, Renata Guimarães Andrade. Um estudo panorâmico do assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público da União**, [S. l.], n. 51, p. 111–141, 2021. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoescientificas/index.php/boletim/article/view/521>. Acesso em: 19 fev. 2024. p. 113-114.

¹⁰¹ Nesse sentido, vale ressaltar a explicação de Bruno Alves Rodrigues sobre a relação entre trabalho e a democracia: “A organização coletiva a partir do trabalho representa, assim, elemento vital à democracia. Não há exercício de democracia real sem permanente exercício de mediação entre indivíduos e Estado a partir da atuação de associações, sindicatos e outras organizações coletivas que efetivamente sejam denotativas de um ethos, ou seja, da tradição expressiva da organização de determinada coletividade em seu progresso ao universal.” (RODRIGUES, Bruno Alves. Trabalho, Direitos Humanos e Constitucionalismo. In: **Direitos Humanos Sociais e Relações de Trabalho**: coleção estudos Enamat. Vol. 1. Brasília-DF: Obra coletiva Enamat, p. 255-272, 2023. p. 259.).

político e o social. Para o autor, por meio da atividade laboral, “o homem tende ao universal, e a dialética do reconhecimento retrata essa processualidade de organização da sociedade civil imprescindível à objetivação institucional no momento do Estado”.¹⁰²

Por isso, o trabalho dialoga diretamente com a ideia de cidadania, à medida que permite que homens e mulheres sejam e se sintam integrantes da sociedade civil, e participantes e constituintes de um Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, é imperativo que haja a valorização, o reconhecimento e a proteção do trabalho humano como caminho para efetivação dos valores constitucionais de democracia, dignidade e cidadania.

O trabalho, portanto, pode ser visualizado sob quatro prismas essenciais diferentes, embora complementares: trabalho como necessidade, como fator de satisfação de necessidades, como fator determinante do caráter histórico das necessidades, e como um valor de uso.¹⁰³

O trabalho é uma necessidade humana porque o ser humano não alcança sua plena realização sem que exerça uma atividade humana específica de forma interativa, exteriorizando-se e contribuindo para a transformação do mundo, tanto humanizando a natureza quanto a si mesmo. Dessa maneira, essa concepção do trabalho também implica em valorizá-lo como uma capacidade intrínseca ao ser humano, sendo essencial para uma vida digna.

Do ponto de vista da satisfação das necessidades humanas, o trabalho desempenha um papel de ser um meio pelo qual são produzidos os bens que satisfazem as necessidades sociais e individuais do ser humano.

O trabalho também tem papel essencial na determinação do caráter histórico das necessidades humanas, à medida que, dentro do contexto da divisão social do trabalho, os indivíduos não apenas satisfazem as necessidades existentes, mas também atualizam e geram novas necessidades, alterando sua relevância relativa dentro dos sistemas de valores, de forma que a transformação das necessidades não

¹⁰² RODRIGUES, Bruno Alves. Trabalho, Direitos Humanos e Constitucionalismo. *In: Direitos Humanos Sociais e Relações de Trabalho*: coleção estudos Enamat. Vol. 1. Brasília-DF: Obra coletiva Enamat, p. 255-272, 2023. p. 257.

¹⁰³ WANDELLI, Leonardo Vieira. O Direito Fundamental ao Trabalho na Ordem Jurídica Brasileira. *In: Direitos Humanos Sociais e Relações de Trabalho*: coleção estudos Enamat. Vol. 1. Brasília-DF: Obra coletiva Enamat, p. 193-254, 2023. p. 208.

representa apenas uma evolução externa, mas sim uma transformação intrínseca do próprio ser humano, como pessoa.

Por fim, sob o prisma do valor de uso o trabalho contribui para a autorrealização e o desenvolvimento da corporalidade, para a afirmação da identidade individual, para a promoção da saúde, para o aprendizado da convivência, para a construção de laços de solidariedade e pertencimento, e para o desenvolvimento ético e político. Por isso, o trabalho deve contar com condições adequadas de duração, intensidade, segurança ocupacional e sanitária, além de um conteúdo concreto e uma organização coletiva que promovam a autonomia dos trabalhadores, tanto individualmente quanto coletivamente considerados.

Nesse sentido, na esteira das lições de Leonardo Vieira Wandelli, a capacidade do trabalho de servir como uma mediação para a autorrealização e o desenvolvimento pessoal depende dessas condições, assim como da oportunidade de reconhecimento da contribuição singular de cada trabalhador e da participação em um esforço coletivo, honrando a vida por meio do trabalho.¹⁰⁴

Todavia, embora evidente a importância da atividade laboral para a noção de existência humana e das mais profundas bases sociais, políticas, econômicas e estatais, é fato que o direito ao trabalho, embora seja um dos mais importantes direitos humanos fundamentais é, na mesma medida, um dos direitos fundamentais menos efetivados. Vale dizer, sob uma perspectiva de análise histórica da conquista de direitos humanos fundamentais, a efetivação e a garantia de direitos trabalhistas sempre se deparou com diversos obstáculos, de forma que, historicamente, o reconhecimento de direitos trabalhistas e de suas respectivas garantias esteve (e ainda está, frise-se), condicionado por convencionalidades políticas e socioeconômicas.

A implementação e o reconhecimento de direitos trabalhistas são caracterizados historicamente por dificuldades políticas, econômicas e sociais. E a conquista desses direitos é antecedida, na maior parte das vezes, por processos históricos de árduas lutas pela garantia dos direitos mais básicos.

A palavra “trabalho” tem suas origens etimológicas do latim *tripalium*, que remonta a um instrumento de imobilização de animais que também era utilizado como

¹⁰⁴ WANDELLI, Leonardo Vieira. O Direito Fundamental ao Trabalho na Ordem Jurídica Brasileira. In: **Direitos Humanos Sociais e Relações de Trabalho:** coleção estudos Enamat. Vol. 1. Brasília-DF: Obra coletiva Enamat, p. 193-254, 2023. p. 208-209.

instrumento de tortura romano para escravos e presos¹⁰⁵. A própria origem da palavra remonta a contextos de violação de direitos e a punições.

Nesse panorama, a primeira forma de trabalho a ser lembrada é a escravidão, em que seres humanos eram reduzidos a coisas, sem possuir quaisquer direitos, de forma que “o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar”.¹⁰⁶

Na Grécia Antiga, o trabalho era encarado por figuras importantes, como Aristóteles e Platão, como algo pejorativo, já que estava ligado às atividades que envolviam o mero esforço físico, afastando-se de uma noção de atividade intelectual que, por sua vez, era o que dava dignidade ao homem. Dessa forma, segundo a concepção desses filósofos, os trabalhos braçais eram atribuídos aos escravos, não sendo visualizados como uma fonte de realização pessoal ou como uma ocupação relacionada à nobreza, mas à servidão e à indignidade.¹⁰⁷

Com a instauração do sistema político, econômico e social do feudalismo na Idade Média, caracterizado pela descentralização política, pela economia rural e pelo sistema social de divisão de classes (sociedade estamental), a escravidão deu lugar à servidão. No regime de servidão, havia uma espécie de troca: os senhores feudais ofereciam proteção política e militar aos servos, que, por sua vez, teriam que prestar serviços para o senhor feudal.

Os servos, portanto, trabalhavam para sobreviver; não eram livres porque não tinham outra opção senão trabalhar para poderem continuar vivos, já que a maior parte do que produziam era destinado para o senhorio feudal, restando, muitas vezes, apenas migalhas para o sustento da família. As condições de trabalho eram

¹⁰⁵ BONZATTO, Eduardo Antonio. Tripalium: O trabalho como maldição, como crime e como punição. *Letras*, v. 270, 2011. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/Direito_em_foco_Tripalium.pdf. Acesso em: 19 fev. 2024. p. 32.

¹⁰⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito*, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67461/70071>. Acesso em: 19 fev. 2024. p. 169.

¹⁰⁷ Nesse ponto, Sérgio Pinto Martins, acerca da diversidade de entendimento grega acerca do trabalho braçal, explica que “a ideologia do trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dórios (que pertenciam à aristocracia guerreira) aos aqueus. Nas classes mais pobres, na religião dos mistérios, o trabalho é considerado como atividade dignificante.” (MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito*, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67461/70071>. Acesso em: 19 fev. 2024. p. 169.)

extremamente precárias e o trabalho em si, considerado um castigo, ligado à indignidade e não à realização pessoal.

Ainda durante a Idade Média, surge a figura das guildas (corporações de ofício), que consistiam em unidades de produção de mercadorias que possuíam um sistema de hierarquia (mestres, oficiais e aprendizes) e de controle da produção. Com as corporações de ofício, em especial nos meados do século XIV, a ideia de trabalho, embora ganhasse contornos relacionados à liberdade do trabalhador, estava à mercê dos interesses da corporação, não havendo preocupação com a garantia de proteção aos trabalhadores, inclusive no tocante à continuidade do contrato do trabalho. Isso porque o objetivo da estruturação hierárquica, a regulação da capacidade produtiva e a regulamentação das técnicas de produção não tinham a finalidade de assegurar direitos para os trabalhadores, mas por questões de controle econômico por parte dos governantes.¹⁰⁸

Nesse período, os aprendizes começavam a trabalhar desde os 12 anos de idade, podendo ser submetidos a penas como castigos corporais. Os contratos de trabalho eram precários, já que não havia garantias de continuidade, podendo os mestres romperem o pacto sem que houvesse necessidade de pagamento de indenizações ou mesmo sem que precisassem dar qualquer justificativa para tanto. Quanto às jornadas de trabalho, estas eram excessivas e estabelecidas sem considerar a proteção dos trabalhadores, mas segundo critérios qualitativos.

A presença de corporações de ofício esmaece notadamente com o advento da 1^º Revolução Industrial, em que o trabalho artesanal foi substituído pela utilização de máquinas e pela adoção de ideais de “liberdade” de comércio e de trabalho.

Com efeito, Maurício Godinho Delgado leciona que o elemento nuclear da relação de emprego – o trabalho subordinado – só ganharia maior presença e projeção ao longo do século XVIII, no período da Revolução Industrial, inicialmente na Inglaterra, momento em que o trabalhador foi mais intensamente reconectado ao sistema capitalista industrial que se formava e se expandia, por intermédio de uma relação de produção inovadora em que o trabalhador se encontrava separado dos

¹⁰⁸ PIRENNE, Henri. **História Econômica e Social da Idade Média**. São Paulo: Editora Mestre Jou, 1968. p. 87-92.

meios de produção (considerado, portanto, juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação de emprego ao proprietário ou possuidor desses meios.¹⁰⁹

Embora no final do século XVIII e início do século XIX houvesse uma ascensão de ideologias “liberais”, principalmente após a Revolução Francesa de 1789, as concepções de Estado abstencionista e alheio à seara econômica acabaram por reforçar a relação entre violência e trabalho, com o aumento de desigualdades sociais e da periferização e com a intensa mercantilização do trabalho humano.

O trabalho humano, que adquiriu uma nova roupagem com o surgimento dos “empregos”, das indústrias e das máquinas a vapor, passou a ser encarado como sinônimo de lucro; a propagação da filosofia econômica liberal de que “tempo é dinheiro” acarretou a objetificação da pessoa e do trabalho humano.

De maneira geral, o trabalho, para os trabalhadores, se tratava de uma expectativa de sobrevivência e, para o empregador, era fonte de lucro a qualquer custo. O empregador era considerado, ainda, senhor do trabalho, com diversas prerrogativas e com quase nenhuma responsabilidade em relação aos trabalhadores e ao contrato de trabalho.

Com condições de trabalho extremamente precárias, longas e árduas jornadas de trabalho e remuneração ínfima, o trabalho, na prática, ainda era uma servidão, com homens, mulheres, jovens e crianças trabalhando exaustivamente para gerar lucro para seus empregadores e sem que, em muitos casos, seus salários conseguissem pagar sequer uma parcela dos bens que eram por eles produzidos diariamente.¹¹⁰

É nesse contexto que Karl Marx desenvolveu severas críticas ao capital e ao sistema social que o insere como princípio, meio e fim de todo o arquétipo social estabelecido. Para Marx, à medida que o trabalhador aumenta sua produção e contribui para a geração de riqueza (de outrem), sua própria condição tende a se deteriorar, tornando-se mais vulnerável à pobreza. Vale dizer: apesar do papel

¹⁰⁹ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023. p. 93.

¹¹⁰ Acerca da precariedade das condições de trabalho e da proteção do trabalhador, Sérgio Pinto Martins explica que os contratos de trabalho eram celebrados, durante a 1^a Revolução Industrial, mediante livre acordo entre as partes, mas que o empregador “ainda era o senhor do trabalhador, extinguindo a relação a qualquer momento, sem qualquer responsabilidade. O contrato era rescindido sem pagamento de indenização. Na prática, havia uma espécie de servidão, pois era explorado o trabalho dos menores e das mulheres, que, além de trabalharem jornadas excessivas de doze até dezenas horas por dia, ainda tinham salários ínfimos.” (MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67461/70071>. Acesso em: 19 fev. 2024. p. 171.)

fundamental do trabalhador na criação de riqueza, ele próprio não desfruta dos resultados de seu próprio trabalho, o que perpetua um ciclo de desigualdade e injustiça socioeconômica. Evidencia-se, portanto, que o trabalho passou a ser utilizado não apenas para a produção de mercadorias, mas para a produção de si mesmo e do trabalhador como uma mercadoria.¹¹¹

Não obstante os diversos problemas relacionados às condições e à organização do trabalho, o desenvolvimento tecnológico maquinário do século XVIII agravou ainda mais o cenário de precarização e desvalorização do trabalho humano, tendo em vista que os teares mecânicos e as máquinas a vapor acabaram substituindo o trabalho humano, causando a extinção de diversos postos de trabalho existentes e, consequentemente, aumentando o número de pessoas desempregadas.

Passam a ocorrer mudanças nas dinâmicas de trabalho conforme o surgimento de novos métodos de produção. Todavia, trabalho e violência continuavam andando lado a lado: a pressão por produtividade, a insegurança em relação à continuidade da relação de emprego, as condições precárias e insalubres de trabalho, a desproteção de trabalhadores e trabalhadoras, adultos, jovens e crianças, e a exigência de cumprimento de metas absurdas para manter-se no emprego e conseguir dar o sustento mínimo para a sua família são exemplos de fatores que na época (e hodiernamente persiste) contribuíram para a manutenção da espiral de violência e degradação física e psicológica no trabalho.¹¹²

Diante desse complexo cenário de intensa violação de direitos, de cometimento de inúmeros abusos sociais e trabalhistas e de banalização da indiferença e da desumanização do trabalhador, o Estado, então abstencionista e liberal, é convocado para ser ativo, proativo e intervencionista para que fosse possível a construção social baseada na justiça social e no bem-estar social.

Como produto cultural e das transformações econômico-sociais e políticas do século XIX, especialmente na Europa Ocidental, o Direito do Trabalho surge a partir

¹¹¹ MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008. p. 80.

¹¹² “O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, estavam sujeitos a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e trabalhando muito mais do que oito horas por dia. Ocorriam muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, principalmente a tuberculose e a asma. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos etc. Os contratos de trabalho eram vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos.” (MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67461/70071>. Acesso em: 19 fev. 2024. p. 172.)

das transformações que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico das sociedades ocidentais que maturaram as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária.¹¹³

A história do Direito do Trabalho, como ramo jurídico, está intrinsecamente ligada às exigências, pressões e lutas sociais, assim como à necessidade de preservação das estruturas que sustentam uma sociedade. Em outras palavras, as conquistas e direitos trabalhistas foram historicamente garantidos após intensas lutas e períodos marcados por violência, desumanização do trabalhador, comercialização da mão de obra e violações graves e sistemáticas da dignidade humana. Estes avanços não foram meros atos de concessão política ou estatal, mas sim resultados de mobilizações sociais que buscavam corrigir desigualdades e injustiças sociais e laborais.

O Direito do Trabalho emerge da interseção de diversos fatores de natureza econômica, social e política¹¹⁴. Do ponto de vista econômico, esse surgimento é impulsionado pela adoção da força de trabalho livre, porém subordinada, por meio da relação de emprego¹¹⁵, como um componente fundamental das relações de produção no contexto do novo sistema produtivo que estava surgindo. Por outro lado, esse novo sistema produtivo também dá origem e promove o desenvolvimento de uma forma distinta de organização do processo produtivo, conhecida como grande indústria¹¹⁶,

¹¹³ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023. p. 93.

¹¹⁴ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023. p. 95-96.

¹¹⁵ Maurício Godinho Delgado esclarece o fator do surgimento da relação de emprego assinalando que esta erige a partir do trabalho livre, mas simultaneamente subordinado, que “permite ao empreendedor capitalista usufruir do máximo de energia, da inteligência, da emoção e da criatividade humanas, dando origem a um mecanismo de integração da pessoa ao sistema produtivo dotado de potencialidade máxima no tocante à geração de bens e serviços na sociedade histórica”. E continua, aduzindo que “em torno da relação de emprego, pelas suas características de permitir combinar liberdade pessoal do trabalhador com direção empresarial pelo empreendedor, é que se erigiu a fórmula inovadora de organização do sistema produtivo que permitiria ao capitalismo distanciar-se dos precedentes modos de produção, potenciando ao máximo não só a inteligência produtiva, sistematizada e objetivada do ser humano, como a produtividade do trabalho ao longo dos últimos dois séculos e meio.” (DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023. p. 95).

¹¹⁶ Acerca da “grande indústria”, Maurício Godinho Delgado ressalta que a expressão “traduz um modelo de organização do processo produtivo, baseado na intensa utilização de máquinas (isto é, de tecnologia consubstanciada em máquinas) e profunda especialização e mecanização de tarefas, de modo a alcançar a concretização de um sistema de produção sequencial, em série rotinizada. O modelo da grande indústria conduziu à utilização maciça e concentrada da força de trabalho assalariada, que se torna instrumento integrante do sistema empresarial característico do capitalismo emergente. A

que suplanta as formas mais antigas de organização da produção, como o artesanato e a manufatura.

Sob o aspecto social, a concentração de trabalhadores nas grandes cidades industriais e a emergência de uma identidade profissional compartilhada entre as massas trabalhadoras, proveniente de um contexto comum de exercício da força de trabalho em empresas e estabelecimentos, são fatores que contribuíram para criar as condições propícias ao surgimento do Direito do Trabalho.

Por fim, do ponto de vista político, o surgimento do Direito do Trabalho foi influenciado por ações concebidas e implementadas tanto pela sociedade civil quanto pelo Estado, com o intuito de estabelecer princípios objetivos para a contratação e administração da força de trabalho, um componente essencial do sistema produtivo então em evolução, mas que se encontrava vulnerável à exploração, pelos donos do capital e dos meios de produção.

Diante desse contexto, aos poucos foram conquistados direitos mínimos trabalhistas, desenvolvendo-se a ideia de que o trabalhador era parte vulnerável e hipossuficiente na relação de emprego, devendo-lhe ser asseguradas proteção e garantias jurídicas. Porém, é apenas no início do século XIX que passam a surgir os primeiros marcos jurídicos significativos para a garantia de proteção mínima aos trabalhadores e às trabalhadoras, que, todavia, eram previstas em normas incipientes ou esparsas.

Na Inglaterra, a Lei de Peel (*Peel's Act*), de 1802, foi um marco importante em matéria trabalhista, prevendo restrições ao trabalho infantil ao disciplinar o trabalho dos aprendizes, estabelecendo limites à jornada de trabalho e normas básicas relativas à educação e à higiene no trabalho. De forma semelhante, na França, conforme explica Sérgio Pinto Martins, foi proibido o trabalho dos menores em minas, em 1813, e, em 1814, foi vedado o trabalho aos domingos e feriados. Porém, apenas em 1839 houve a proibição do trabalho de menores de 9 anos e a determinação legal de que a jornada de trabalho deveria ser de dez horas para os menores de 16 anos.¹¹⁷

grande indústria, a propósito, concretizou-se na fábrica, modelo de organização da produção industrial que surgiu exatamente durante a revolução industrial inglesa, no interior do século XVIII." (DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023. p. 95).

¹¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67461/70071>. Acesso em: 19 fev. 2024. p. 173.

Na esteira axiológica do Constitucionalismo Social, o século XX é marcado pela sistematização e pela consolidação de normas trabalhistas, que passam a receber previsão e proteção constitucionais, destacando-se, nesse sentido, a Constituição do México de 1917 que, nos quatorze incisos do *Articulo 123*, estabeleceu uma gama de direitos trabalhistas, incluindo limites à jornada diária de trabalho, a vedação ao trabalho de crianças menores de 12 anos, além de prever indenizações em caso de dispensas arbitrárias, dentre outros.¹¹⁸

Outro marco histórico constitucional na consagração de direitos fundamentais e sociais do trabalho foi a Constituição Alemã de Weimar, de 1919, que criou vários sistemas de seguros sociais, previsões de direito sindical, a possibilidade de negociação entre trabalhadores e empregadores, dentre outros.¹¹⁹ No mesmo ano, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que consagra a institucionalização a nível global da proteção do trabalho e do Direito do Trabalho, ficando incumbida da expedição de Convenções e Recomendações nesse sentido.

¹¹⁸ Com efeito, estabelece o *caput* do *Articulo 123* que “*Toda persona tiene derecho socialmente al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*” – Em tradução livre, “Toda pessoa tem direito a um trabalho digno e socialmente útil; Para tal, será promovida a criação de emprego e a organização social do trabalho, nos termos da lei.” (MÉXICO. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 5 de Febrero de 1917.** México: Estados Unidos Mexicanos, 1917. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20110723210409/http://constitucion.rediris.es/principal/constituciones-mexico1917.htm>. Acesso em: 22 nov. 2024).

¹¹⁹ Os *Artikels* 159 a 161 ilustram a preocupação constitucional da Constituição de Weimar de 1919 com os direitos trabalhistas, consagrando diversas garantias:

“*Artikel 159. Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, welche diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.*” – Em tradução livre, “Artigo 159. A liberdade sindical para a proteção e promoção das condições de trabalho e econômicas é garantida a todos e a todas as profissões. Todos os acordos e medidas que visem restringir ou dificultar esta liberdade são ilegais”.

“*Artikel 160. Wer in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis als Angestellter oder Arbeiter steht, hat das Recht auf die zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und, soweit dadurch der Betrieb nicht erheblich geschädigt wird, zur Ausübung ihm übertragener öffentlicher Ehrenämter nötige freie Zeit. Wieweit ihm der Anspruch auf Vergütung erhalten bleibt, bestimmt das Gesetz.*” – Em tradução livre: “Artigo 160. Quem mantém vínculo empregatício como empregado ou trabalhador tem direito ao tempo livre necessário ao exercício dos seus direitos civis e, desde que isso não acarrete prejuízo significativo à empresa, ao exercício dos cargos públicos honorários que lhe forem atribuídos. A lei determina até que ponto ele mantém o seu direito à indenização”.

“*Artikel 161. Zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, zum Schutz der Mutterschaft und zur Vorsorge gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter Schwäche und Wechselfällen des Lebens schafft das Reich ein umfassendes Versicherungswesen unter maßgebender Mitwirkung der Versicherten.*” – Em tradução livre, “Artigo 161. A fim de manter a saúde e a capacidade de trabalho, de proteger a maternidade e de proteger contra as consequências econômicas da velhice, da fraqueza e das vicissitudes da vida, o Reich cria um sistema de seguros abrangente com a participação decisiva dos segurados”. (DEUTSCHLAND. **Die Verfassung des Deutschen Reiches ("Weimarer Reichsverfassung") vom 11. August 1919.** Deutsches Reich: Deutschland, 1919. Disponível em: <https://www.verfassungen.de/de19-33/verf19-i.htm>. Acesso em: 22 nov. 2024).

No Brasil, a conquista de direitos trabalhistas também se deu de forma fragmentada. A origem do trabalho no Brasil liga-se ainda mais profundamente com a violência: a colonização das terras brasileiras foi marcada pela escravidão, pela残酷和 desumanização, que só foi abolida após 300 anos de existência.

Frise-se, nesse ponto, que a escravidão no Brasil, todavia, não foi extinta, subsistindo hodiernamente, seja de forma velada ou explícita, manifestando-se da mesma forma que ocorria nos séculos XVI e XVII ou com novos contornos próprios, possibilitados na sociedade contemporânea.

De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, o Brasil registrou, em 2023, o maior número de denúncias de trabalho escravo e análogo à escravidão da história do país, totalizando 3.422 denúncias entre janeiro e dezembro, o que representa 61% mais denúncias em relação ao mesmo período do ano anterior.

Não obstante, em 2023 também foi registrado o maior número de resgates de pessoas em situação análoga à escravidão desde 2009, com 3.190 trabalhadores resgatados, sendo que a maior parte dos casos estava ligada à área rural, com 300 casos registrados nas lavouras de café e 258 nas de cana-de-açúcar, e às atividades de apoio à agricultura, registrando o total de 249 casos.¹²⁰

A instituição da escravidão marcou os primórdios da concepção de trabalho no Brasil, uma realidade profundamente entrelaçada com o preconceito e a marginalização dos povos originários. Com a introdução do regime colonial e das capitâncias hereditárias, o trabalho no Brasil foi inicialmente caracterizado por uma associação intrínseca com o sofrimento, o castigo e a submissão compulsória.

Para aqueles que eram forçados a realizá-lo, o trabalho representava não apenas uma condição de impotência e alienação, mas também de残酷和 indignidade. Enquanto isso, para os colonizadores portugueses, o trabalho estava intrinsecamente ligado à produção, ao consumo, à mercantilização do ser humano e da força do trabalho e à obtenção de lucro, delineando um abismo entre as experiências dos explorados e dos exploradores.

¹²⁰ MTE. **MTE resgata 3.190 trabalhadores de condições análogas à escravidão em 2023.** [S.I.]: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/janeiro/mte-resgata-3-190-trabalhadores-de-condicoes-analogas-a-escravidao-em-2023>. Acesso em: 21 fev. 2024.

Os primeiros contornos do trabalho no Brasil foram delineados em um contexto desprovido de quaisquer direitos ou garantias mínimas. A mera provisão de condições mínimas para a sobrevivência dos escravos, como espaços exíguos para dormir, restos de comida e vestimentas desgastadas, era encarada como um fardo na época. A justificativa para o trabalho era baseada em princípios de racismo, discriminação e violência, em que negros e indígenas eram compelidos a trabalhar sob o pretexto de inferioridade, em virtude de sua cor e etnia.

Por fim, em 13 de maio de 1888, foi promulgada a Lei Áurea, que declarou “extinta a escravidão no Brasil”, libertando cerca de 700 mil pessoas escravizadas, que, todavia, não tinham rumo a tomar, já que o Brasil continuava sendo um país estruturado pela desigualdade, pelo preconceito, pela marginalização, pela violência e pela segregação social e racial. Com efeito, a abolição tardia da escravidão no Brasil garantiu apenas liberdade formal às pessoas que se encontravam na condição de escravo, uma vez que não foram implementados mecanismos ou quaisquer políticas públicas inclusivas ou para garantir condições de trabalho justas e meios de subsistência adequados.¹²¹

A “abolição” da escravidão no Brasil é um marco de reinvenção do significado de trabalho, em que os termos “substituição”, “transição” e “formação” caracterizam a concepção de trabalho do final do século XIX e início do século XX no país. A história do trabalho assalariado no Brasil emerge de um processo de exclusão, no qual a transição social pós-abolição resultou na substituição e segregação dos negros escravizados, à medida que o trabalho assalariado passou a ser preferencialmente realizado por brancos e imigrantes europeus, não apenas transformando a natureza do trabalho, mas também alterando a composição demográfica dos trabalhadores.

¹²¹ Com efeito, Ana Luíza Mello Santiago de Andrade explica que a Lei Áurea, por si, não foi suficiente para mudar a estrutura social estabelecida. Com efeito, aduz que: “A Lei Áurea significou o fim da escravidão, mas não previu a colocação e adequação destes ex-escravos nas novas relações de trabalho, nem na sociedade que se transformava. Sem políticas educacionais essa população (existiam ainda aproximadamente 700 mil escravos quando a lei foi assinada) não conseguia competir pelo mercado de trabalho. Soma-se a isso as teorias raciais que se espalhavam gerando medo e insegurança e tem-se uma sociedade absolutamente desigual. O período após a abolição não priorizou a cidadania, mas sim a ciência e a biologia, que à época eram ferramentas potentes na consolidação do racismo. Além disso, essa república que se queria moderna buscava a todo custo afastar qualquer imagem da escravidão, que representava o atraso de uma nação e para identificar o Brasil ao ideal de modernidade a imagem que mais representava o trabalhador desejado era a do imigrante europeu.” (ANDRADE, Ana Luíza Mello Santiago de. **A vida dos ex-escravos após a Lei Áurea.** [S.I.]: Infoescola, 2015. Disponível em: <https://www.infoescola.com/historia/a-vida-dos-ex-escravos-apos-a-lei-aurea/>. Acesso em: 20 mai. 2024.)

A "liberdade" trouxe consigo novos desafios, especialmente relacionados à sobrevivência e à busca por empregos dignos e remuneração adequada por parte daqueles que haviam sido oprimidos por mais de três séculos. Dessa forma, a ilusória concepção de liberdade, como possibilidade de não servir a mais ninguém, pode ser interpretada como algo formalmente estabelecido, mas substancialmente intangível, tendo em vista que muitos ex-escravos, após a abolição formal da escravidão no país, foram social, econômica e politicamente forçados a exercer trabalhos indignos e vender sua força de trabalho em troca de salários ínfimos.

Durante um período significativo após a Lei Áurea, os trabalhadores assalariados enfrentavam uma falta de direitos e garantias na relação de trabalho. A sujeição pessoal (e não mera subordinação, frise-se) ao empregador era marcante, com os trabalhadores muitas vezes vinculados a condições de trabalho similares às dos tempos da escravidão. Enquanto os tomadores possuíam amplos poderes e prerrogativas, os trabalhadores frequentemente tinham apenas o direito ao salário, sem outras proteções legais ou trabalhistas significativas. Assim, a transição da escravidão para o trabalho assalariado não representou imediatamente uma conquista substancial de direitos para os trabalhadores, mas sim uma mudança no formato da exploração do trabalho humano.

Embora com a edição da Lei Áurea a escravatura tenha sido abolida, as relações jurídicas de trabalho no Brasil continuavam tendentes a serem incompatíveis com a axiologia do Direito do Trabalho, com formas de exploração do trabalho humano que determinavam, autocraticamente, a sujeição pessoal do trabalhador e a perpetuação de uma cultura de poder, repressão, opressão e violência no trabalho e sobre o trabalho humano.

Entre a Proclamação da República, ocorrida em 15 de novembro de 1889, e o período conhecido como fase de institucionalização do Direito do Trabalho, abrangendo os anos de 1930 a 1945, há o surgimento fragmentado, precário e disperso de legislações e normas trabalhistas, sem que tenha havido, efetivamente, uma consolidação estrutural do sistema trabalhista brasileiro.

Evidencia-se que, durante esse período, mesmo com a presença de normas esparsas e pontuais de natureza justrabalhista, o Brasil ainda não contava com uma consagração substancial do Direito do Trabalho em sua plenitude. Isso se deve à ausência de um sistema jurídico integral, composto por um conjunto articulado de princípios, regras e instituições jurídicas destinadas a promover melhorias nas

condições de contratação e gerenciamento da força de trabalho dentro do contexto econômico e social.

Foi somente com a adoção de uma abordagem fundada no Constitucionalismo Social, notadamente refletida nas Constituições Brasileiras de 1934 e 1946, aliada à implementação de medidas voltadas para a inclusão democrática, econômica e social, que o Brasil efetivamente institucionalizou o Direito do Trabalho. Esse processo culminou na consolidação das normas trabalhistas por meio do Decreto-Lei nº 5.452/1943, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e na consagração constitucional de preceitos justrabalhistas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um marco fundamental na história jurídica do Brasil, cuja importância pode ser compreendida sob diversos aspectos, consubstanciando um avanço significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, ao estabelecer e sistematizar normas mínimas para a proteção do trabalhador, para a melhoria das condições de trabalho, com a garantia de direitos como às férias remuneradas, ao salário mínimo, aos adicionais, ao seguro-desemprego, entre outros.

Além disso, a CLT desempenhou um papel crucial na consolidação da legislação trabalhista brasileira, proporcionando maior segurança jurídica¹²² tanto para

¹²² Acerca da segurança jurídica, Marcelo Navarro Ribeiro Dantas reflete acerca da distinção entre as concepções legalista e constitucionalizada do instituto, assinalando que: “Na segurança jurídica legalista há o defeito do burocratismo, da limitação, do atrelamento puro e simples ao texto vigente e da construção de uma normatividade dependente, basicamente, do administrador, que define os parâmetros da atividade do Estado, e do juiz, que diz se está tudo de acordo com a lei. O que, obviamente, não satisfaz. Observe-se que os juízes mais antigos adoravam dizer que eram “escravos da lei”, os agentes do Ministério Público eram os “fiscais da lei” e assim por diante; hoje, todos preferem dizer que são aplicadores da Constituição, promotores da eficácia do ordenamento jurídico e por aí afora. Até já propõem substituir o consagrado apelido do MP de custos legis por custos juris... Na segurança jurídica constitucionalizada não há mais essa vinculação absoluta ao legalismo, podendo-se — e a pergunta é: pode-se mesmo? — agir em nome de princípios, valores etc. Acontece que tais valores, princípios, postulados e quejandos, por sua formulação quase sempre vaga, genérica e permissiva das mais diversas interpretações — muito em decorrência de um superficial entendimento, ou às vezes má compreensão de sua real estruturação teórica (Valei-me, São Dworkin! Protegei-me, Santo Alexy!) —, findam permitindo que cada juiz e cada administrador os aplique do modo que melhor lhe pareça. Assim, finda-se recaindo numa nova armadilha que milita contra a segurança jurídica: a ausência de parâmetros comprehensíveis por todos, uma vez que se abandonam os marcos legais — os quais, por mais que criticáveis, são reconhecíveis por todos — e se adotam postulações que, na prática, são extremamente subjetivas, permitindo o surgimento, diante da mesmíssima lei, de aplicadores das mais diversas tendências: liberais uns, rigorosos outros; garantistas estes, partidários da defesa social aqueles; humanistas aqui, estatistas acolá, e assim por diante. Invocam-se princípios para justificar as decisões mais diversas.” (DANTAS, Marcelo Navarro Ribeiro. O Direito Constitucional À Segurança Jurídica e demandas estruturais: A questão da discricionariedade judicial e o papel dos tribunais superiores. **Revista FAPAD - Revista da Faculdade Pan-Americana de Administração e Direito**, Curitiba (PR), v. 1, n. 2, p. 1-6, 2021. Disponível em: <https://periodicosfapad.emnuvens.com.br/gtp/article/view/45>. Acesso em: 25 nov. 2024).

os trabalhadores quanto para os empregadores, facilitando a aplicação e o cumprimento das leis trabalhistas em todo o território nacional. Outro aspecto relevante é que a CLT contribuiu para a promoção da justiça social, estabelecendo direitos trabalhistas básicos, garantindo a proteção dos trabalhadores, demonstrando um compromisso com a valorização do trabalho e com o respeito à dignidade da pessoa humana.

Contudo, o ápice do desenvolvimento do sistema just trabalhista brasileiro ocorre durante a fase de transição democrática, marcada pela adoção de um paradigma axiológico que abraça uma concepção de Constitucionalismo Humanista e Social, que resultou na elaboração e promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Com a transposição da figura da pessoa humana para o cerne da ordem jurídica e da realidade socioeconômica, a Constituição Federal de 1988 elege e institui como norte normativo-axiológico do ordenamento jurídico a dignidade da pessoa humana, a centralidade do indivíduo na ordem jurídica, econômica e social, a igualdade material – em contraponto à igualdade meramente formal –, a consagração, a proteção e a disposição acerca das funções sociais e ambientais da propriedade e da livre iniciativa, a valorização do trabalho humano, bem como a democratização substancial do Estado e de suas instituições, entre outros. Assim, a promulgação da Constituição Federal de 1988 representa um marco significativo na evolução dos aspectos democráticos, organizacionais e protetivos do Direito do Trabalho no Brasil.

No contexto do Direito Coletivo do Trabalho, Maurício Godinho Delgado ressalta que a CRFB/88 estabeleceu, pela primeira vez na história do país, a efetiva garantia da liberdade de associação profissional e sindical, conferindo autonomia às entidades sindicais, englobando garantias estruturais, administrativas e operacionais, proporcionando-lhes a capacidade de atuar com independência diante das influências estatais e do poder econômico em sua existência e funcionamento.

Ademais, a Constituição reconheceu e estabeleceu diversos incentivos cruciais para a negociação coletiva trabalhista, prevendo a participação das entidades sindicais de trabalhadores nos acordos coletivos (CF, art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, III e VI). Este reconhecimento e estímulo à negociação coletiva representam uma

ruptura com o sistema trabalhista anterior, que, de forma explícita, desestimulava tal prática.¹²³

Outro importante aspecto trazido pela Constituição Federal de 1988 no tocante aos direitos e garantias trabalhistas está na ampla reformulação e aperfeiçoamento do Ministério Público brasileiro, principalmente no tocante ao Ministério Público do Trabalho (MPT), conferindo à instituição um significativo papel na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, na esteira do art. 127, *caput*, da CRFB/88.¹²⁴

A Carta Magna de 1988 também contemplou alterações destinadas a fortalecer e aprimorar a Justiça do Trabalho como instituição responsável pela aplicação e garantia do Direito Individual e Coletivo do Trabalho na estrutura econômica e social do país, inserindo-a em um contexto de resolução de conflitos trabalhistas tanto individuais quanto coletivos, assegurando-lhe ampla competência no processo e julgamento de dissídios trabalhistas.¹²⁵

¹²³ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023. p. 150.

¹²⁴ “Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.” (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Constituição Federal. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.)

¹²⁵ Com efeito, estabelece o art. 114, da CF/88:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

A Constituição Federal de 1988 eleva, também, o Direito Ambiental do Trabalho ao status constitucional, ao consagrar o Art. 196, que trata da saúde como um direito de todos e estabelece o dever do Estado de garantir esse direito por meio de políticas voltadas à redução do risco de adoecimento, assim como pelo acesso universal e igualitário a ações e serviços para promoção, prevenção e recuperação da saúde. Isso inclui o direito à saúde do trabalhador e a proteção do meio ambiente no local de trabalho. Além disso, o Art. 225 da CRFB/88 assegura a proteção do direito de todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial para uma vida saudável, atribuindo ao Estado e à sociedade o dever de preservar o meio ambiente, inclusive o ambiente de trabalho.¹²⁶

Não obstante, embora existam diversas e expressivas previsões constitucionais de proteção da pessoa humana e do trabalhador na Constituição Federal de 1988 e no ordenamento jurídico como um todo, seja dispondo sobre direitos e garantias trabalhistas relativas à esfera individual ou coletiva, observa-se a persistência de diversos desafios jurídicos que permeiam as relações de trabalho e emprego, tanto no Brasil quanto globalmente. A concepção do trabalho e o próprio ambiente laboral, lamentavelmente, continuam a refletir vestígios e manchas da antiga associação entre trabalho e violência.

Nesse sentido, evidencia-se haver um descompasso entre a normatividade e a axiologia constitucional protetiva trabalhista e a realidade laboral brasileira, em que

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.” (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Constituição Federal. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.)

¹²⁶ Acerca da disciplina do Direito Ambiental do Trabalho, Caroline da Cunha Diniz e Luiz Carlos Pelizari Romero assinalam que “O arcabouço legal que trata da proteção legal ao meio ambiente de trabalho compreende a Constituição Federal; a Política Nacional do Meio Ambiente, instituída pela Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981; a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977; a Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e as Normas Regulamentadoras – NR do Ministério do Trabalho e Emprego, entre outras.” (DINIZ, Caroline Da Cunha; ROMERO, Luiz Carlos Pelizari. Atuação do Ministério Público do Trabalho relacionada à saúde do trabalhador e meio ambiente de trabalho na Justiça do Trabalho (2000-2014). **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, v. 5, n. 1, p. 21-40, 2016. p. 23.).

questões como condições de trabalho, flexibilização e relativização de direitos dos trabalhadores e saúde mental no trabalho se tornam temas de suma importância para que efetivamente haja a concretização dos preceitos e princípios constitucionais relativos à justiça social e ao estabelecimento de um patamar civilizatório mínimo.

As atuais tendências observadas no cenário laboral mundial, contextualizadas pelas dinâmicas econômicas e trabalhistas globais, abarcando aspectos como a crescente pressão competitiva, a escassez de oportunidades de emprego, a demanda excessiva por produtividade, a precarização das condições laborais, e a discriminação e a intolerância no trabalho são elementos que perpetuam a interligação entre violência e trabalho, destacando a urgência na atenção à saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras.

A violência no trabalho apresenta diversas formas de configuração. Com raízes históricas latentes, conforme analisado anteriormente, o trabalho, a intolerância¹²⁷ e a violência caminharam, historicamente, lado a lado. A intolerância, como “expressão de uma vontade de assegurar a coesão daquilo que é considerado como saído de si, idêntico a si, que destrói tudo o que se opõe a essa proeminência absoluta”, é um

¹²⁷ Em um breve retrospecto histórico acerca do fenômeno da intolerância e sua relação com o trabalho, Margarida Barreto e Roberto Heloani afirmam que “Ao longo da história, temos exemplos variados de recusa ao outro, sendo o mais conhecido a intolerância às ideias de Sócrates, que culmina com um evento histórico: a morte dele que inaugura a ética moderna, por estabelecer uma virada na história mundial, assinalando mudanças nas atitudes humanas frente à moral e à ética. Séculos depois, na Idade Média, a desconfiança em relação às mulheres e a consequente doutrina de perseguição e caça às bruxas deixam sua marca. Se retrocedermos alguns degraus temporais do século passado, constataremos que Hitler, por exemplo, perseguiu judeus, negros, gays e comunistas à procura da raça pura. Em sua busca, aniquilou milhões de pessoas em nome de uma crença. Se olharmos o que está por trás desse núcleo da intolerância, encontraremos uma matriz étnica/ racial, de gênero e classe, que valoriza as diferenças biológicas entre os seres humanos e afirma a superioridade de alguns sobre outros. Aqui, o biológico não fica subsumido no social; ao contrário, inverte-se e toma o lugar dele. E, nesse sentido, nada é mais característico dos movimentos totalitários que a rapidez com que os atos de violência são esquecidos, banalizados e até naturalizados (Arendt, 1994), constatação que fazemos nos dias atuais, em que as velhas formas de intolerância e atos de violência continuam presentes. Mesmo quando se apresentam em novas configurações e manifestações, algumas vezes explícitas, outras sutis, banalizadas e apresentadas imaticamente de forma espetacular. A intolerância pode revelar- -se pelas xenofobias, medo ao estrangeiro, fundamentalismo religioso e/ou ódio cultural. E usa- -se o medo como uma ameaça constante, quer socialmente, quer no trabalho. Aqui, se falar criticamente ou adoecer, pode perder o emprego; mas se ficar calado, pode não ser compreendido, ser discriminado e, por fim, isolado, pois a intenção é a destruição da identidade do outro!” (BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 544–561, jul. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 07 mar. 2024. p. 545-546)

fenômeno aleatório, existindo, portanto, “uma lógica da intolerância em nossas sociedades”.¹²⁸

A intolerância e a violência, como fenômenos que caminham lado a lado, surgem no ambiente de trabalho quando, por exemplo, há a segregação de trabalhadores e trabalhadoras individualmente ou coletivamente considerados, seja a partir de fundamentalismos, integralismos, racismos ou rotulações que induzem à visualização de pessoas como objetos, peças ou engrenagens, de forma a suprimir gradualmente o fato de que cada trabalhador e cada trabalhadora é um ser humano. Sob essa ótica, a violência, alimentada pela intolerância, em suas diversas manifestações, como a racial, étnica, de gênero e etária, tende a se tornar habitual e normalizada, perdendo sua natureza de preocupação e sendo encarada como parte do cotidiano laboral.

As formas de manifestação do assédio e da violência no trabalho são diversas e complexas, sofrendo influências e mudanças sob as perspectivas temporal, cultural e contextual. A própria estrutura do trabalho, muitas vezes, fomenta a existência de violência e intolerância no trabalho, pela adoção de um arquétipo laboral pautado na divisão dos trabalhadores (e sua consequente rotulação) em grupos denominados “periféricos” e “centrais”, sob o pretexto de uma suposta otimização de resultados e produtividade pela segregação de pessoas, que são colocadas como “mais” ou “menos” importantes, “melhores” ou “piores”, a partir de critérios subjetivamente impostos.

Além disso, as mudanças políticas, sociais e econômicas recentes têm desempenhado um papel significativo na crescente desvalorização do trabalho humano e na normalização da violência no ambiente laboral. A pressão competitiva do mercado e a reorganização operacional e do trabalho, marcadas pela substituição cada vez mais evidente do trabalho humano (e do próprio ser humano, ressalte-se) por tecnologias, como computadores, máquinas e inteligência artificial. Essa tendência reflete uma ideologia que busca reduzir encargos e custos patronais, muitas vezes às custas dos direitos trabalhistas e das condições laborais adequadas.

¹²⁸ BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, n. 123, p. 544–561, jul. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 07 mar. 2024. p. 546.

Nesse cenário, a salvaguarda dos direitos trabalhistas e a promoção de condições laborais adequadas são frequentemente interpretadas como obstáculos ao aumento da eficiência e da lucratividade. Essa percepção distorcida alimenta a contínua espiral de violência e desvalorização do trabalho, acarretando implicações diretas para os trabalhadores. Entre essas implicações, destacam-se a perda de autonomia e a sobrecarga de tarefas, a existência e normalização das diversas formas de assédio no trabalho, o constante temor de ser substituído, bem como o aumento das terceirizações e quarteirizações, inaugurando uma nova rede de precarizações, que eclode em subjetividades precarizadas, acarretando, em *ultima ratio*, a “abalos na relação saúde-doença graças à eclosão de novos riscos que contribuem para o advento de danos à saúde, seja na esfera do sistema osteomuscular ou mental”.¹²⁹

Em relação às mudanças no paradigma laboral do século XXI, ressalta-se a tendência crescente de flexibilização dos direitos trabalhistas e a emergência de uma economia conhecida como "*Gig Economy*" (economia de bicos), caracterizada por um mercado de trabalho em que predominam serviços e atividades autônomas e sob demanda, em contraposição aos empregos tradicionais. Nesse modelo, observa-se a predominância de contratos de curto prazo ou trabalho freelance, em detrimento dos empregos permanentes. Isso resulta em um sistema no qual uma grande parcela da força de trabalho é composta por trabalhadores temporários, que competem por demandas a fim de garantir o mínimo necessário para sua subsistência e a de suas famílias.¹³⁰

¹²⁹ BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 544–561, jul. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 07 mar. 2024. p. 553.

¹³⁰ Nessa toada, Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira e Marcelo Freire Gonçalves, dissertando acerca da relação existente entre ética, valor social do trabalho e flexibilização das condições de trabalho, advertem que “compreendida a ética como os valores que devem reger o comportamento humano, tem grande importância nas relações de trabalho, considerando que a globalização aumentou a precariedade de vida dos trabalhadores, com a desvalorização reiterada da força do trabalho, com perda de renda, aceitando os trabalhadores novas colocações em péssimas condições de trabalho, traduzido pelo fenômeno flexibilização. A flexibilização das condições de trabalho prioriza a atividade econômica em desfavor da valorização do trabalho humano, gerando uma sociedade empobrecida, não só sob o aspecto econômico como também de aspiração de melhoria, aumentando as desigualdades sociais. A ética se traduz no comportamento de respeitar os direitos humanos, devendo ser observada nas políticas públicas, mas também pelo aplicador do direito. Não só pela empatia ao próximo, mas também pelo reconhecimento normativo da valorização do trabalho humano.” (OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado de; GONÇALVES, Marcelo Freire. Sincronicidade entre os princípios da livre iniciativa e valorização do trabalho pelas empresas transnacionais. **Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável**, v. 7, n. 2, p. 61-80, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistaddsus/article/view/8354>. Acesso em: 21 mai. 2024. p. 69.).

A ascensão da economia de bicos é ampliada globalmente com a emergência da chamada "Revolução da Plataforma" – *The Platform Revolution* –, conforme destacado por Steven Vallas e Juliet B. Schor. Segundo os autores, o surgimento dessa revolução coincidiu com a Grande Recessão, que facilitou a expansão das empresas ao criar uma ampla reserva de trabalhadores disponíveis, especialmente entre recém-licenciados, que poderiam ser considerados como pessoas em busca de oportunidades.¹³¹

Dessa forma, a economia de plataformas experimentou um crescimento acelerado na última década, abrangendo uma ampla gama de transações econômicas mediadas digitalmente que envolvem a troca de bens e serviços. Esse crescimento se deu de duas maneiras principais: primeiro, dentro da economia tradicional, à medida que empresas estabelecidas digitalizaram organicamente suas operações internas e transações com outras empresas; e segundo, fora da economia tradicional, à medida que empresas nativas digitais usaram a internet para penetrar em mercados existentes ou criar mercados totalmente novos. Exemplos disso incluem plataformas de entrega de mercadorias, transporte de passageiros, produção de conteúdo, publicidade e venda de dados coletados online.¹³²

A crescente adoção de modelos econômicos e de trabalho que privilegiam a flexibilidade e a precarização dos vínculos laborais, em detrimento da estabilidade e

¹³¹ Nas palavras dos autores, “*Major platform-based companies such as Airbnb and Uber are now a decade old. Their emergence coincided with the Great Recession, which facilitated the companies' expansion by creating a ready pool of workers, especially among recent graduates, who could be matched with value-seeking consumers. The platform economy has experienced rapid growth since then and now encompasses a wide array of digitally mediated economic transactions involving the exchange of goods and services. It has grown in two ways (Davis 2016a,b; Kenney & Zysman 2016; Srnicek 2016). The first has unfolded within the traditional economy, as established corporations organically digitalize their internal operations and transactions with other businesses (...) The second and potentially more consequential path of growth began outside the traditional economy, as companies that have been born digital use the internet to usurp existing markets or create entirely new ones. Examples here involve e-commerce platforms, which have captured a growing share of the revenues once controlled by brick-and-mortar retail outlets; capital platforms for lodging, goods, and even machinery; service labor platforms for rides, household help, and caring labor; and video streaming and content platforms, which compete with broadcast, cable, and other media companies.*” (VALLAS, Steven; SCHOR, Juliet B. What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, v. 46, p. 273-294, 2020. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-121919-054857>. Acesso em: 01 mar. 2024. p. 274-275.).

¹³² VALLAS, Steven; SCHOR, Juliet B. What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, v. 46, p. 273-294, 2020. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-121919-054857>. Acesso em: 01 mar. 2024. p. 274-275.

segurança proporcionadas pelo emprego formal, tem repercussões significativas nas dinâmicas laborais.

Essa tendência reflete uma preferência latente por parte dos empregadores por arranjos de trabalho descompromissados, nos quais os trabalhadores enfrentam condições de trabalho cada vez mais precárias. Isso se deve ao fato de que a busca pela "redução de custos" associada aos trabalhadores está diretamente ligada à negligência na garantia de seus direitos.

Como resultado, observa-se o desenvolvimento latente de uma psicodinâmica laboral caracterizada por ambientes de trabalho estressantes e degradantes, marcados pela presença e pela banalização de diversas formas de violência, que têm efeitos adversos na saúde física e mental dos trabalhadores envolvidos nesse contexto laborativo.

Conforme evidenciado pelo relatório "Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho" (*WHO Guidelines on Mental Health at Work*), elaborado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e publicado em setembro de 2022, os impactos adversos resultantes de condições precárias de saúde mental no ambiente laboral são de proporções significativas e abrangentes. Estima-se que anualmente cerca de 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos devido à depressão e à ansiedade, acarretando custos econômicos globais que se aproximam de 1 trilhão de dólares. Esses números revelam uma realidade preocupante: em escala global, até 2019, aproximadamente 301 milhões de pessoas viviam com ansiedade, enquanto 280 milhões sofriam de depressão. Além disso, 64 milhões de indivíduos conviviam com esquizofrenia ou transtorno bipolar. Destaca-se também o impacto trágico do suicídio, com 703.000 pessoas perdendo suas vidas anualmente, muitas das quais em idade ativa de trabalho.¹³³

Diante desse cenário, torna-se evidente a urgência em abordar as questões relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho, especialmente no tocante à prevenção, à conscientização e ao combate às diversas formas de violência no

¹³³ Original: "An estimated 15% of working-age adults have a mental disorder at any point in time. Globally, as of 2019, 301 million people were living with anxiety, 280 million people were living with depression, 64 million people were living with schizophrenia or bipolar disorder, and 703 000 people died by suicide each year. Many of these individuals were of working age. The most prevalent mental health conditions (i.e. common mental disorders such as depression and anxiety), are estimated to cost the global economy US\$ 1 trillion each year, with the cost driven predominantly by lost productivity." (WHO. **WHO Guidelines on Mental Health at Work**. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363177/9789240053052-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 nov. 2023. p. 18.).

trabalho, como o assédio. Como anteriormente analisado, a associação histórico-cultural entre trabalho e violência muitas vezes resulta na banalização e normalização desses comportamentos no ambiente profissional. Nesse sentido, ressalta-se a necessidade premente de implementar políticas e práticas que efetivamente promovam o bem-estar dos trabalhadores, visando mitigar os impactos negativos sobre a saúde mental e garantir um ambiente laboral seguro e saudável.

2.2 AS DIVERSAS FORMAS DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR E NO CLIMA ORGANIZACIONAL

Conforme assinalado, o trabalho desempenha um papel central na vida das pessoas e na sociedade como um todo, consistindo em um dos pilares centrais do desenvolvimento humano e social. Nesse contexto, é pertinente destacar as palavras de Christophe Dejours, que ressaltou a relevância da psicodinâmica do trabalho ao reconhecer sua influência tanto na promoção da saúde quanto no desencadeamento de doenças, de forma que, ao examinar a relação entre saúde mental e trabalho, torna-se evidente o papel crucial da organização laboral na determinação dos impactos negativos ou positivos sobre o bem-estar psicológico e a saúde mental dos trabalhadores.

Assim, o trabalho possui uma forte conexão com a noção de propósito de vida, permeando não apenas a esfera profissional das pessoas, como também influencia significativamente o bem-estar psicológico e emocional dos indivíduos. Nesse sentido, conforme salientado por Dejours, o estudo da psicopatologia do trabalho evidencia que a inatividade laboral pode ser prejudicial à saúde mental, revelando que a questão crucial do trabalho na vida humana não reside na dicotomia entre trabalho e não-trabalho, mas na existência de uma concepção de trabalho que ofereça sentido e satisfação pessoal, além de estar inserido em um contexto em que organização e condições de trabalho sejam significantes para a pessoa humana.¹³⁴

¹³⁴ Segundo Christophe Dejours, “o fato de não trabalhar pode desencadear uma porção de doenças. Apressamo-nos a dizer que há uma espécie de discurso completamente falacioso, que consiste em pensar que quando as pessoas lutam contra certos aspectos perigosos, nocivos ao trabalho, de fato, elas só têm uma ideia: a de querer não fazer nada. O ideal dos operários, e talvez não somente dos operários, mas de muita gente (muitos cientistas pensam assim e muita gente também), seria não ter nada para fazer, uma espécie de ideologia da ociosidade, uma ideologia de se “viver de rendas”. Pois

A adoção de uma visão do trabalho fundamentada nos princípios da dignidade humana, propósito de vida e saúde é uma evolução recente na história da humanidade, historicamente associada à violência, ao castigo e ao sofrimento. Como resultado, o terror psicológico no ambiente de trabalho, capaz de gerar doenças graves e até mesmo a morte, permeia silenciosamente a trajetória humana até o final do século XX, quando se passou a questionar e adotar medidas para romper com os paradigmas de banalização da violência no trabalho.

Nessa esteira, Márcia Novaes Guedes, em sua obra “Terror Psicológico no Trabalho”, afirma que o terror psicológico, fenômeno conhecido na Europa como “*mobbing*”, é uma forma cruel e degradante de violência nas relações sociais, que persistiu por séculos sem o devido reconhecimento por parte de médicos e juristas, deixando as vítimas desamparadas em seu sofrimento e sem a devida punição para os agressores. Contudo, ressalta a autora que o “*mobbing*” ou terror psicológico não se limita ao ambiente de trabalho, estendendo-se a diversas outras esferas sociais, como família¹³⁵ e escola, gerando consequências para a sua saúde que, igualmente, refletem em diversas áreas de suas vidas.

Diante das múltiplas nomenclaturas empregadas para descrever o fenômeno, Ronaldo Lima dos Santos destaca que os termos “*mobbing*”, “*bullying*” e “assédio moral” podem ser compreendidos como espécies pertencentes ao gênero “violência”. O autor sublinha que essas categorias compartilham um elemento central: tratam-se

bem, isso é fundamentalmente falso. A psicopatologia do trabalho mostra que isso não é verdadeiro. O objetivo das pessoas não é o de não fazer nada e, geralmente, para um psiquiatra, quando as pessoas não fazem nada e podem manter-se num estado de inatividade total, é sinal de que estão muito doentes. Tomemos o exemplo das crianças. Quando crianças são deixadas livres para fazerem o que quiserem, sua escolha não consiste em ficar inativas durante todo o dia. Quando se deixa uma criança livre, dispondo de meios materiais, elas se põem em atividade. No início são jogos, depois são as construções e a criança começa a fabricar um universo. Então, a problemática não é certamente perguntar se se trata de trabalho ou não-trabalho. A problemática é ‘qual o trabalho?’” (DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5785076/mod_resource/content/1/Por%20um%20novo%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf. Acesso em: 05 mar. 2024. p. 10).

¹³⁵ No tocante ao terror psicológico na esfera familiar, Márcia Novaes Guedes destaca como o terror psicológico é praticado entre os casais, cujas consequências são difundidas e podem se tornar até mesmo a própria base da constituição da família: “Entre os casais, quando praticado por um dos parceiros, é frequentemente dissimulado e havido como uma simples relação de dominação, e mesmo a Psicanálise não tem ajudado as vítimas a se defenderem, levando-as, muitas vezes, a se considerarem cúmplices e culpadas pela situação humilhante (...) É, todavia, na comédia da vida privada que a perversão moral pode assumir conotações trágicas, na medida em que a relação perversa entre casais pode, muitas vezes, ser a própria base de constituição da família, já que os parceiros são livres para se escolherem mutuamente” (GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2^a ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 19.).

de "condutas direcionadas à desconstrução ou destruição psicológica do outro, acompanhadas ou não de agressões físicas"¹³⁶. Para os fins desta pesquisa, considerar-se-ão os termos como sinônimos.

A violência psicológica no trabalho pode ocorrer e assumir diversas formas. A prática de pequenos "atos perversos" em um ambiente de trabalho é corriqueira e, muitas vezes, também normalizada e/ou ignorada caso não gere consequências diretas significativas para aqueles que observam ou testemunham tais práticas¹³⁷.

O resultado disso é que a violência se torna invisível, muitas vezes justificada como se fosse uma "brincadeira", criando um ambiente onde as vítimas sofrem não apenas com o comportamento dos agressores, mas também com o silêncio e a inação dos espectadores. O que inicialmente pode parecer ações insignificantes assume proporções significativas quando consideradas em conjunto.

As consequências dessas práticas são evidentes – embora suprimidas e/ou ignoradas –, especialmente no agravamento do adoecimento físico e mental das vítimas, que frequentemente se sentem desamparadas e incompreendidas.

De acordo com a pesquisa "Mental Health in the Workplace: A Call to Action Proceedings From the Mental Health in the Workplace"¹³⁸, publicada em 2018 pelo *Journal of Occupational and Environmental Medicine (JOEM)*, constatou-se uma prevalência significativa de problemas de saúde mental e comportamental entre adultos, atingindo seu ápice de incidência entre os 20 e 30 anos de idade. A pesquisa destaca que intervenções eficazes em saúde pública são aquelas que se concentram em ambientes onde as pessoas passam a maior parte de seu tempo, destacando,

¹³⁶ No tocante aos distintos significados que são dados aos termos por diversos autores, Ronaldo Lima dos Santos ressalta uma importante distinção realizada por Marie-France Hirigoyen entre "mobbing", "bullying" e "assédio moral": "Mobbing estaria mais relacionado a perseguições coletivas ou violência própria das organizações, cujos desvios podem resultar em violência física. Bullying teria maior amplitude que mobbing, com maior referência às ofensas individuais que à violência organizacional, referindo-se a chacotas, isolamento e até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. O assédio moral, por sua vez, diria respeito a agressões sutis, geralmente mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja a sua procedência" (SANTOS, Ronaldo Lima dos. Assédio moral nas relações de trabalho. *Revista LTr Legislação do Trabalho*: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v.86, n.6, p.733-744, 2022. p. 734).

¹³⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: A Violência Perversa do Cotidiano. 8^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 19.

¹³⁸ Em tradução livre, "Saúde Mental no Local de Trabalho: Um Apelo à Ação Procedimentos da Saúde Mental no Local de Trabalho"

assim, a necessidade de abordagens direcionadas à saúde mental no ambiente de trabalho, uma área frequentemente negligenciada nesse aspecto.¹³⁹

Além disso, a pesquisa demonstrou que cerca de um terço do ônus financeiro associado à saúde mental está vinculado a perdas de produtividade, abrangendo situações como desemprego, incapacidade e desempenho no trabalho abaixo do padrão.

Isso é especialmente relevante considerando que trabalhadores com episódios graves de depressão demonstraram uma produtividade significativamente inferior àqueles com episódios leves ou moderados. Ademais, uma parcela substancial dos indivíduos afetados por depressão moderada (57%) ou grave (40%) não buscou nenhum tipo de tratamento, evidenciando lacunas significativas na prestação de serviços de saúde mental.¹⁴⁰

Outro aspecto alarmante é a constatação de que apenas uma minoria de trabalhadores com transtorno depressivo maior (ou seja, 20%) recebeu tratamento considerado minimamente adequado, enquanto aqueles com depressão grave tinham mais probabilidade de receber tratamento adequado.¹⁴¹

Diante desse panorama, torna-se imperativo analisar de que maneira a presença e a perpetuação das diversas manifestações de violência psicológica no contexto laboral concorrem para a deterioração da saúde mental no ambiente de trabalho, tendo em vista que problemas de saúde mental são comuns no ambiente laboral e representam (e devem representar) uma preocupação crescente, já que causam impactos potenciais entre os próprios trabalhadores (com o surgimento e/ou

¹³⁹ “Mental and behavioral health problems are prevalent among adults, with mood and substance use disorders having peak incidence occurring around 20-30 years of age. Successful public health efforts tend to intervene in environments where at-risk populations spend the most time. Given that about 63% of Americans participate in the labor force, the workplace represents an often neglected setting for focused prevention efforts.” (GOETZEL, Ron Z. et al. Mental health in the workplace: a call to action proceedings from the Mental Health in the Workplace—Public Health Summit. **Journal of occupational and environmental medicine**, v. 60, n. 4, p. 322-330, 2018. p. 4).

¹⁴⁰ “Approximately one-third of the mental health cost burden is related to productivity losses including unemployment, disability and lower work performance. For example, in one study conducted by Dewa et al., workers with severe depressive episodes were significantly less productive than those with mild or moderate depressive episodes, and a significant proportion of those with moderate (57%) or severe (40%) depression did not use any treatment. In another study, Birnbaum found that a minority of workers with major depressive disorder (i.e20%) received treatment that would be considered minimally adequate while those with severe depression were more likely to receive adequate treatment.” (GOETZEL, Ron Z. et al. Mental health in the workplace: a call to action proceedings from the Mental Health in the Workplace—Public Health Summit. **Journal of occupational and environmental medicine**, v. 60, n. 4, p. 322-330, 2018. p. 5.).

¹⁴¹ GOETZEL, Ron Z. et al. Mental health in the workplace: a call to action proceedings from the Mental Health in the Workplace—Public Health Summit. **Journal of occupational and environmental medicine**, v. 60, n. 4, p. 322-330, 2018. p. 5.

intensificação da segregação, da rotulação e da discriminação no ambiente de trabalho, por exemplo) e nas organizações (v.g., com a perda da produtividade e a redução do desempenho no trabalho).

Segundo Liliana Andolpho Magalhães Guimarães e Adriana Odalia Rimoli, o assédio psicológico no trabalho é um fenômeno generalizado, estando presente em todos os países. Todavia, estudos, pesquisas e iniciativas em relação ao tema advêm majoritariamente dos países mais desenvolvidos, com destaque aos países europeus, os Estados Unidos, o Canadá, o Japão, a Austrália e a Nova Zelândia, países esses que contam com mais recursos para investimentos em pesquisas dessa natureza.

Em âmbito global, diversas são as denominações utilizadas para a designação do fenômeno. Na Inglaterra, na Austrália e na Irlanda, por exemplo, o fenômeno é comumente denominado de *Bullying*, *Bossing* ou *Harassment*; na França, é chamado de *Harcèlement*; na Itália, de *Molestie Psicologiche*; no Japão, é denominado *Murahachibu*; em Portugal, de *Coacção moral*; nos países hispânicos, de *Acoso moral*, *acoso psicológico* ou *psicoterrorismo*; e, nos Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central, denominado de *Mobbing*.¹⁴²

A origem etiológica do fenômeno *mobbing* remonta a uma analogia comumente observada no reino animal, especialmente entre aves como gaivotas, tordos e andorinhas do mar, caracterizado pelo ataque coletivo perpetrado por um grupo em direção a um alvo considerado "perigoso" para ele, como um predador em potencial. No final do século XXI, a expressão tornou-se popularizada especialmente pelo psicólogo do trabalho Heinz Leymann, que em sua obra “*Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*”, definiu o fenômeno como:

(...) a comunicação hostil e antiética direcionada de forma sistemática por uma ou várias pessoas principalmente em direção a um indivíduo. Também existem casos em que esse mobbing é recíproco até que um dos participantes se torne o alvo principal. Essas ações ocorrem frequentemente (quase todos os dias) e ao longo de um longo período (pelo menos seis meses) e, devido a essa frequência e duração, resultam em considerável miséria psíquica, psicossomática e social¹⁴³.

¹⁴² GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicosocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [online], v. 22, n. 2, p. 183-191, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>. Acesso em: 06 mar. 2024. p. 183.

¹⁴³ Tradução livre. Original: “*Psychical terror or mobbing in working life means hostile and unethical communication which is directed in a systematic way by one or a number of persons mainly toward one individual. There are also cases where such mobbing is mutual until one of the participants becomes*

Observe-se, preliminarmente, que o conceito trazido por Leymann acaba por condicionar a caracterização do *mobbing* ao preenchimento de alguns requisitos, quais sejam: i) os ataques serem direcionados e realizados de forma sistemática; ii) os ataques serem realizados de forma frequente (quase todos os dias); e iii) os ataques serem realizados de forma duradoura (pelo menos seis meses de duração). Este conceito é delineado de forma restritiva¹⁴⁴, como será analisado posteriormente.

Ainda acerca das contribuições de Heinz Leymann no estudo do fenômeno do *mobbing*, Liliana Andolpho Magalhães Guimarães e Adriana Odalia Rimoli destacam que o renomado psicólogo desenvolveu a partir de suas experiências quatro fases típicas que ocorrem no decorrer de um processo de assédio psicológico no trabalho, quais sejam: i) Fase de conflito; ii) Fase de *mobbing* ou estigmatização; iii) Fase de intervenção na empresa; e iv) Fase de marginalização ou exclusão da vida laboral.¹⁴⁵

Na denominada “Fase de conflito”, ocorrem conflitos interpessoais normais que podem ser resolvidos positivamente através do diálogo. No entanto, se esses conflitos não são resolvidos e começam a se estigmatizar, surge um ponto de inflexão que marca o início de uma escalada de confrontamentos.

Na segunda fase (“Fase de *mobbing* ou estigmatização”), o assediador implementa uma estratégia de humilhação sistemática contra a vítima, com o objetivo

the underdog. These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months) and, because of this frequency and duration, result in considerable psychic, psychosomatic and social misery.” (LEYMANN, Heinz. *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims*, v. 5, n. 2, p. 119-123, 1990. Disponível em: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf). Acesso em: 06 mar. 2024. p. 121.).

¹⁴⁴ A linha conceitual restritiva se torna mais evidente quando Leymann afirma que “Esse fenômeno tem sido chamado de “mobbing”, “ataque em grupo” ou terror psíquico. Ele ocorre como cismas, onde a vítima é submetida a um estigmatização sistemática através, entre outras coisas, de injustiças (violando os direitos de uma pessoa), o que após alguns anos pode significar que a pessoa em questão não consegue encontrar emprego em sua área específica. Os responsáveis por esse destino trágico podem ser colegas de trabalho ou gestores.”. Original: “This phenomena has been called “mobbing,” “ganging up on someone” or psychic terror. It occurs as schisms, where the victim is subjected to a systematic stigmatizing through, inter alia, injustices (encroachment of a person’s rights), which after a few years can mean that the person in question is unable to find employment in his/her specific trade. Those responsible for this tragic destiny can either be workmates or management.” (LEYMANN, Heinz. *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims*, v. 5, n. 2, p. 119-123, 1990. Disponível em: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf). Acesso em: 06 mar. 2024. p. 119.).

¹⁴⁵ GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “*Mobbing*” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicosocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, [online], v. 22, n. 2, p. 183-191, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>. Acesso em: 06 mar. 2024. p. 188.

de ridicularizá-la e isolá-la socialmente. A vítima pode entrar em negação ou tentar evitar o fenômeno para o resto do grupo ao qual pertence

Na terceira fase (“Fase de intervenção na empresa”), a direção da empresa toma conhecimento do conflito e pode agir de duas maneiras: solução positiva do conflito, investigando-o exaustivamente e tomando medidas para impedir sua recorrência, ou solução negativa, culpando unicamente a vítima e ignorando a origem do problema.

Na quarta e última fase (“Fase de marginalização ou exclusão da vida laboral”), a vítima acaba deixando o emprego, muitas vezes após períodos prolongados de licença. Nesse ponto, as autoras destacam que os trabalhadores do setor público enfrentam dificuldades para mudar de local de trabalho, enquanto os das empresas privadas podem optar por permanecer, sofrendo consequências deletérias para sua saúde, ressaltando que algumas vítimas sofrem o agravamento do problema, tanto dentro como fora da empresa e, em casos extremos, podem até mesmo cometer suicídio.¹⁴⁶

Outra abordagem que merece destaque acerca do fenômeno diz respeito ao conceito desenvolvido por Noa Zanolli Davenport, Ruth Distler Schwartz e Gail Pursell Elliott, com respaldo nos estudos de Leymann.

Os autores explicam que o *mobbing* consiste em um “assalto emocional” (*emotional assault*), que tem início quando uma pessoa se torna alvo de comportamentos desrespeitosos e prejudiciais, que criam um ambiente hostil em que, seja por meio de insinuações, rumores e/ou desacreditação pública, um algoz reúne outros para participar voluntariamente ou involuntariamente de ações malévolas contínuas para forçar alguém a sair do local de trabalho.

Aduzem, ainda, que tais ações se intensificam em comportamentos abusivos e aterrorizantes, em que a vítima se sente cada vez mais impotente quando a organização não interrompe o comportamento ou até mesmo o planeja ou o aceita. Como resultado, a vítima acaba por experimentar prejuízos à sua saúde mental, tendo

¹⁴⁶ GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicosocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [online], v. 22, n. 2, p. 183-191, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>. Acesso em: 06 mar. 2024. p. 188.

a produtividade no trabalho frequentemente afetada, sendo usual o surgimento de depressão¹⁴⁷. Nesse sentido, afirmam que, em *ultima ratio*,

Para a vítima, a morte - por doença ou suicídio - pode ser o capítulo final na história de mobbing.

Para a organização, o mobbing é como um câncer. Começando com uma célula maligna, pode se espalhar rapidamente, destruindo elementos vitais da organização. Ação corretiva deve ser tomada em um estágio inicial.¹⁴⁸

A abordagem de Davenport, Schwartz e Elliot, que engloba uma perspectiva mais voltada para os ambientes de trabalho, analisa o *mobbing* sob um duplo prisma: do fenômeno entendido como ação e reação, vale dizer, tanto sob o prisma das práticas que caracterizam o *mobbing* quanto sob a ótica das consequências advindas de sua prática. Nesse sentido, essa forma de violência (*aggression*) resta caracterizada quando praticada contra qualquer pessoa, independentemente de idade, gênero, raça, credo ou nacionalidade, podendo ser identificada em duas categorias de conduta: agressão passiva ou ativa. Nesse ponto, os autores ressaltam que as agressões passivas são um problema especialmente significativo, à medida que podem disfarçar sua malevolência em atos de gentileza e educação ocasional.¹⁴⁹

¹⁴⁷ “*Mobbing is an emotional assault. It begins when an individual becomes the target of disrespectful and harmful behavior. Through innuendo, rumors, and public discrediting, a hostile environment is created in which one individual gathers others to willingly, or unwillingly, participate in continuous malevolent actions to force a person out of the workplace.*

These actions escalate into abusive and terrorizing behavior. The victim feels increasingly helpless when the organization does not put a stop to the behavior or may even plan or condone it. As a result, the individual experiences increasing distress, illness, and social misery. Frequently, productivity is affected and victims begin to use sick leave to try to recover from the daily pressures and torment. Depression or accidents may occur. Resignation, termination, or early retirement, the negotiated voluntary or involuntary expulsion from the workplace, follows.” (DAVENPORT, Noa Zanolli; SCHWARTZ, Ruth Distler; ELLIOTT, Gail Pursell. **Mobbing**: Emotional Abuse in the American Workplace. US: Civil Society Publishing, 1999. p. 33.).

¹⁴⁸ “For the victim, death—through illness or suicide—may be the final chapter in the mobbing story. For the organization, mobbing is like a cancer. Beginning with one malignant cell, it can spread quickly, destroying vital elements of the organization. Remedial action must be taken at an early stage.” (DAVENPORT, Noa Zanolli; SCHWARTZ, Ruth Distler; ELLIOTT, Gail Pursell. **Mobbing**: Emotional Abuse in the American Workplace. US: Civil Society Publishing, 1999. p. 33-34.).

¹⁴⁹ “*Mobbing is aggression against “anyone”—rather than specific discrimination against someone based on age, gender, race, creed, nationality, disability or pregnancy—using harassing, abusive and often terrorizing behaviors. Mobbing is done intentionally to force the person out of the workplace. Two different types of such malevolent conduct can be identified: active aggression and passive aggression. These tactics vary according to the subtlety of the aggressor. Passive aggressives are a special problem, since they can wrap their malevolence in acts of occasional kindness and politeness.*” (DAVENPORT, Noa Zanolli; SCHWARTZ, Ruth Distler; ELLIOTT, Gail Pursell. **Mobbing**: Emotional Abuse in the American Workplace. US: Civil Society Publishing, 1999. p. 34.).

Vale destacar, ainda, a definição dos autores de “graus de assédio” (“*Degrees of Mobbing*”), que consiste na nivelação do assédio baseado nos diferentes (e crescentes) efeitos que o *mobbing* tem sobre a vítima. Essa abordagem classificatória, conforme delineada por Davenport, Schwartz e Elliott, segue uma lógica análoga à classificação dos “níveis de queimadura” (“*degrees of injuries suffered from burning*”), uma diferenciação que indica a extensão do impacto da experiência de violência sobre a vítima.

Os graus são determinados por uma série de fatores. Além da intensidade, duração e frequência do *mobbing*, também são considerados aspectos como o psicológico das vítimas, suas experiências passadas, a criação familiar, e circunstâncias gerais. A escala apenas indica como as pessoas podem ser afetadas de maneira diferente por experiências similares.

Nesse sentido, o assédio de primeiro grau (“*Mobbing of the first degree*”), seria aquele em que a vítima consegue resistir, escapa em estágio inicial ou é totalmente reabilitado no mesmo local de trabalho ou em outro lugar.

Por sua vez, no assédio de segundo grau (“*Mobbing of the second degree*”), a vítima não consegue resistir, nem escapar imediatamente, e sofre uma incapacidade mental e/ou física temporária ou prolongada, e tem dificuldade para reintegrar-se ao mercado de trabalho.

Por fim, o assédio de terceiro grau (“*Mobbing of the third degree*”) resta caracterizado quando a vítima não consegue reintegrar-se ao mercado de trabalho, pois as lesões físicas e mentais são tão graves que a reabilitação parece improvável, a menos que seja aplicado um protocolo de tratamento muito especializado.¹⁵⁰

No Brasil, o termo *mobbing* é frequentemente equiparado ao conceito de assédio moral ou assédio psicológico, o qual, por sua vez, tem sido interpretado de diversas maneiras pela doutrina. Embora essas interpretações compartilhem de semelhanças conceituais, essencialmente apresentam algumas distinções entre si. Algumas conceituações tornam-se restritivas, ao reduzir o assédio moral a uma forma

¹⁵⁰ “*Mobbing of the first degree: The individual manages to resist, escapes at an early stage, or is fully rehabilitated in the same workplace or somewhere else.*

Mobbing of the second degree: The individual cannot resist, nor escape immediately, and suffers temporary or prolonged mental and/or physical disability, and has difficulty re-entering the workforce.

Mobbing of the third degree: The affected person is unable to re-enter the workforce. The physical and mental injuries are such that rehabilitation seems unlikely, unless a very specialized treatment protocol is being applied.” (DAVENPORT, Noa Zanolli; SCHWARTZ, Ruth Distler; ELLIOTT, Gail Pursell.

Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace. US: Civil Society Publishing, 1999. p. 39)

muito específica de violência no trabalho, ao passo que outras são mais ampliativas, englobando em seu conceito diversas possíveis formas de violência que tem um resultado comum: a dilaceração moral e psíquica de outrem.

A questão da violência e do assédio no ambiente de trabalho emerge como uma temática de extrema urgência e relevância no contexto brasileiro, demandando uma abordagem e estudos mais aprofundados sobre o assunto.

Essa constatação se torna ainda mais evidente diante das constatações da pesquisa global *“Experiences of violence and harassment at work: A global first survey”* (em tradução livre, “Experiências de violência e assédio no trabalho: Primeira pesquisa mundial”), conduzida em 2021 e publicada em 2022 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com a instituição de caridade global independente, Lloyd's Register Foundation (LRF) e a empresa de pesquisa de opinião dos Estados Unidos, Gallup. O estudo revelou que cerca de uma em cada cinco pessoas no Brasil, aproximadamente 23%, são afetadas por violência e assédio no ambiente de trabalho, abrangendo formas físicas, psicológicas e sexuais.

A pesquisa ressalta, ainda, a complexidade na mensuração da violência e do assédio laboral, visto que apenas metade das vítimas em todo o mundo havia revelado suas experiências para outra pessoa, e muitas vezes somente depois de terem sofrido mais de uma forma de violência e assédio. Também revelou que mais de três em cada cinco vítimas disseram ter sofrido violência e assédio no trabalho múltiplas vezes sendo que, para a maioria, o incidente mais recente ocorreu nos últimos cinco anos.¹⁵¹

Diante disso, uma das mais notáveis contribuições para o avanço dos estudos sobre assédio moral, violência psicológica e terror psicológico no contexto do trabalho, no Brasil, foram os estudos da renomada psiquiatra, psicanalista, psicoterapeuta e vitimóloga francesa, Marie-France Hirigoyen.

Segundo a autora, o assédio no local de trabalho consiste em “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”¹⁵².

¹⁵¹ WHO. **WHO Guidelines on Mental Health at Work**. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363177/9789240053052-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 nov. 2023.

¹⁵² HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**. 8^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 65.

O conceito de assédio proposto por Marie-France Hirigoyen é uma definição notavelmente abrangente e ampliativa, em contraposição ao conceito mais restritivo proposto por Leymann, tendo em vista que a autora não limita a configuração do assédio (ou *mobbing*) a condições de modo, tempo ou espaço.

Pelo contrário, a definição trazida pela autora engloba “toda e qualquer conduta” que seja abusiva, que possam gerar “dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa” ou mesmo “pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

De acordo com Marie-France, o fenômeno do assédio no ambiente de trabalho é “tão antigo quanto o próprio trabalho”, evidenciando-se que o panorama laboral contemporâneo é marcado pela presença de uma “guerra psicológica” no local de trabalho.

Essa realidade engloba dois fenômenos principais: o abuso de poder, que se revela de maneira explícita e nem sempre é aceito pelos colaboradores; e a manipulação perversa, que se insinua de forma mais sutil, porém acarreta danos significativamente mais amplos.¹⁵³

Aduz ainda que o assédio, muitas vezes, tem origem em atitudes e ataques aparentemente inofensivos, mascarados de “brincadeiras”, mas que vão se multiplicando e se tornando cada vez mais opressivos, humilhantes e degradantes. Trata-se de um “fenômeno assustador, porque é desumano, sem emoções e sem piedade”¹⁵⁴, e também, trata-se de um fenômeno circular, tendo em vista que a violência gera violência, vale dizer, que a prática do assédio dá origem a outras formas de violência, ativas ou reativas, adoecendo não só as vítimas, mas todo o ambiente de trabalho.¹⁵⁵

¹⁵³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano.** 8^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 66.

¹⁵⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano.** 8^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 66.

¹⁵⁵ Destaca-se a explicação trazida pela autora acerca da forma como o assédio se desenvolve e seus efeitos em relação às vítimas e ao ambiente de trabalho: “O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior. Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se (...) Um comentário ferino em um momento de irritação ou mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor” (HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano.** 8^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 66)

As vítimas, portanto, encontram-se submersas em uma verdadeira "jornada de humilhações", onde danos psicológicos são infligidos tanto pela exposição direta quanto indireta a agressões, comportamentos degradantes e atos de violência que emanam e se perpetuam tanto no âmbito micro quanto no macro das relações de poder, fenômenos estes que são alimentados e sustentados pela cultura organizacional.¹⁵⁶

Evidencia-se que as múltiplas manifestações de violência e assédio no ambiente laboral têm suas raízes (ou, ao menos, encontram condições propícias para emergir) na configuração do trabalho humano e nas dinâmicas de poder, competição e individualidade.

Nesse contexto, Christophe Dejours, em sua obra "A Banalização da Injustiça Social", destaca que as orientações econômicas e as expectativas laborais moldadas por um modelo no qual os indivíduos dentro de uma sociedade só podem prosperar se superarem a si mesmos e aos outros, sejam colegas, pares ou concorrentes, são fatores preponderantes no adoecimento do trabalhador e no ambiente de trabalho, marcados pela banalização da violência, do sofrimento e da aflição no dia a dia do trabalho¹⁵⁷.¹⁵⁸

Em sentido semelhante, Margarita Barreto e Roberto Heloani aduzem que a origem do assédio no ambiente de trabalho reside primariamente nos modelos de organização e gestão laboral, sendo fortalecida por uma cultura de intolerância, que se manifesta através da competição exacerbada, da sobrevalorização da hierarquia, do cultivo do medo, da culpa e da indiferença ao sofrimento alheio. Esses fatores contribuem para que todos os envolvidos no ambiente de trabalho estejam expostos – ou, ao menos, potencialmente expostos – aos a comportamentos humilhantes e

¹⁵⁶ BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, n. 123, p. 544–561, jul. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 07 mar. 2024. p. 555.

¹⁵⁷ DEJOURS, Christophe. *A Banalização da Injustiça Social*. 7^a ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

¹⁵⁸ Christophe Dejours, em "A Loucura do Trabalho: Estudo da Psicopatologia do Trabalho", estabelece uma crítica ao sistema econômico, afirmando que a organização do trabalho moderno caracteriza-se inerente e intencionalmente pela fragilização mental e física da pessoa humana: "(...) não é o aparelho psíquico que aparece como primeira vítima do sistema, mas sobretudo o corpo dócil e disciplinado, entregue, sem obstáculos, à injunção da organização do trabalho, ao engenheiro de produção e à direção hierarquizada do comando. Corpo sem defesa, corpo explorado, corpo fragilizado pela privação de seu protetor natural, que é o aparelho mental." (DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. 6^a ed. São Paulo: Cortez, 2015. p. 14.).

constrangedores, mesmo quando tais comportamentos se apresentem de forma individualizada.¹⁵⁹

Para os autores, o assédio moral no trabalho pode ser conceituado como toda conduta “abusiva, intencional, frequente e repetida” que ocorre no meio ambiente de trabalho, “cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional”, visando “humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional”¹⁶⁰.

Percebe-se que o conceito proposto por Margarita Barreto e por Roberto Heloani possui aproximações tanto com a definição sugerida por Heinz Leymann quanto por Marie-France Hirigoyen. Todavia, também se trata de um conceito restritivo – e mais restritivo, inclusive, do que o conceito proposto por Leymann –, tendo em vista que limita a configuração do assédio moral às condições de tempo e modo, causa e finalidade.

No contexto jurídico brasileiro, a doutrina majoritária¹⁶¹ defende que a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho está condicionada ao preenchimento de certos requisitos fundamentais, a saber: a) habitualidade; b) temporalidade; c) intencionalidade; e d) direcionalidade.^{162 163}

¹⁵⁹ BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 544–561, jul. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 07 mar. 2024. p. 557.

¹⁶⁰ BARRETO, Margarida. HELOANI, Roberto. **Assédio moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018. p. 45.

¹⁶¹ Nesse sentido: Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski, Renato da Costa Lino de Goes Barros, Margarita Barreto, Roberto Heloani e Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento.

¹⁶² CAPES. **Cartilha de Prevenção aos Assédios Moral e Sexual**. [S.I.]: CAPES, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 22 mar. 2024.

¹⁶³Em sentido semelhante já se posicionou o Tribunal Regional do Trabalho da 15^a, entendendo que o assédio moral possui quatro elementos: conduta abusiva, atentado à dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta, e finalidade de exclusão. Vide:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA.

Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade

A habitualidade e temporalidade referem-se à necessidade de que as condutas que configuram o assédio moral sejam repetidas ao longo do tempo, não sendo suficientes atos isolados ou episódicos para sua caracterização. O requisito da intencionalidade estipula que o agente ativo deve agir de forma consciente, com a finalidade deliberada de causar dano à dignidade e/ou integridade da vítima ou vítimas. Por fim, a direcionalidade determina que a agressão seja direcionada a uma pessoa individualmente identificada ou a um grupo específico de pessoas.¹⁶⁴

Neste ponto da análise, destaca-se o contraste e a problemática inerentes aos conceitos restritivos e ampliativos de assédio moral: os conceitos ampliativos de assédio têm a capacidade de abranger uma gama mais ampla de comportamentos considerados como tal, independentemente de sua forma, tempo ou frequência.

Dessa forma, o foco principal recai sobre os efeitos prejudiciais que tais comportamentos, ativos ou passivos, causam às vítimas e ao ambiente de trabalho, vale dizer, o ponto chave para verificar se o ato será qualificado como violência ou assédio reside na análise da natureza e dos efeitos da conduta, e do número de ocorrências ou da habitualidade, por exemplo.

Por outro lado, os conceitos restritivos de assédio moral (ou *mobbing*) tendem a reconhecer apenas determinadas situações como assédio, deixando de fora outros casos em que ocorre violência psicológica. Isso se deve à diversidade de formas,

moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. (SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (3ª Turma, 6ª Câmara). Recurso Ordinário Trabalhista. ROT 0010031-49.2015.5.15.0022 0010031-49.2015.5.15.0022. Relator: Des. Fabio Allegretti Cooper. São Paulo, julgado em 02 set 2019. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753716895/rot-100314920155150022-0010031-4920155150022/inteiro-teor-753716916?ref=juris-tabs>. Acesso em: 22 mai. 2024.)

¹⁶⁴ Segundo a Cartilha de Prevenção aos assédios moral e sexual, editada pela CAPES em conjunto com o Ministério da Educação e publicada em 2023, define-se o assédio sexual como “a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades”, consistindo em “uma conduta que provoca danos à dignidade e à integridade do indivíduo, prejudicando a sua saúde, bem como o ambiente de trabalho. No serviço público, caracteriza-se por condutas reiteradas e contínuas de um(a) agente público(a) que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro(a) agente público(a), com danos em sua vida profissional. É uma forma de violência que pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos e humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).” (CAPES. **Cartilha de Prevenção aos Assédios Moral e Sexual**. [S.I.]: CAPES, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno-aos_assdios_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 22 mar. 2024. p. 4.).

modalidades e circunstâncias que podem configurar um comportamento, ação ou omissão como sendo *mobbing*, tornando algumas formas de violência psicológica "invisíveis".

Portanto, é crucial reconhecer o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na definição de um conceito atual e abrangente que interrelaciona, amplia e unifica as noções de "assédio" e "violência" no ambiente laboral, através da adoção da Convenção 190 – em conjunto com a Recomendação 206 da OIT –, que representa a primeira norma internacional do trabalho a abordar de maneira direta a necessidade de proteger tanto mulheres quanto homens contra todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho.

Estabelecendo que um mundo do trabalho livre do assédio e da violência é um direito de todas as pessoas, a C190 conceitua "violência e assédio" no mundo do trabalho, em seu art. 1º, parágrafo 1, alínea "a", como uma variedade de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças dos mesmos, quer se trate de uma única ocorrência ou de repetidas ocorrências, que visam, resultam ou são suscetíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, abrangendo, inclusive, a violência e o assédio com base no gênero.¹⁶⁵

Defende-se, assim, que a percepção de violência e assédio como termos e fenômenos intrinsecamente relacionados representa um avanço significativo em relação à temática, tendo em vista que se consagra uma noção conceitual notavelmente abrangente, ampliativa e suficientemente flexível em relação ao *mobbing*, sendo um ponto de partida eficiente para poder abordar e combater as diferentes formas de violência e de assédio no trabalho em seus mais variados contextos possíveis.

Embora o assédio moral seja frequentemente caracterizado pela repetição e continuidade de comportamentos hostis e humilhantes, isso não exclui a possibilidade de um único incidente ser considerado assédio moral. Por exemplo, um comentário discriminatório ou uma ofensa grave podem, isoladamente, configurar assédio moral.

¹⁶⁵ Nos termos do texto original da C190, da OIT, dispõe o Artigo 1º, 1, alínea "a": "(a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviors and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;" (ILO. **C190: Violence and Harassment Convention, 2019** (No. 190). [S.I.]: International Labour Organization, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 22 mar. 2024.).

Por isso, é crucial lembrar que a avaliação do assédio moral deve levar em conta as circunstâncias específicas de cada caso e o impacto do comportamento sobre a vítima; o que pode ser considerado assédio moral em uma situação pode não ser em outra, demandando uma análise individualizada para cada ocorrência.

De fato, diversas são as formas e os contextos em que a violência psicológica e o assédio podem se manifestar no ambiente de trabalho. Quanto à classificação e à tipologia atribuída ao assédio moral no trabalho, a doutrina costuma classificar o assédio moral no trabalho de acordo com sua abrangência e quanto ao modo como se manifesta. Quanto à abrangência, o assédio moral no trabalho pode ser subdividido em assédio moral interpessoal e assédio moral institucional (ou organizacional). Quanto aos modos como pode se manifestar, o assédio moral pode ser classificado em assédio moral vertical (descendente ou ascendente), assédio moral horizontal e assédio moral misto.

O assédio moral interpessoal é aquele que ocorre, quanto à sua abrangência, de maneira individual, direta e pessoal, tendo a finalidade de causar danos à integridade ou à dignidade da vítima e de prejudicá-la ou eliminá-la na relação com a equipe.

O assédio moral institucional ou organizacional, por sua vez, ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio, tornando-se a própria pessoa jurídica, também, autora da agressão, “uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle”.¹⁶⁶

O assédio moral organizacional também pode restar configurado pela denominada gestão por estresse (ou “*straining*”), que ocorre quando o empregador adota no empreendimento um verdadeiro método de administração degradante, marcado pelo abuso dos poderes de dirigir, regular, fiscalizar e disciplinar, e que resulta na cobrança abusiva para a produção e obtenção de resultados, geralmente utilizando-se de grave pressão psicológica e ameaças de castigos humilhantes e demissão.

Os efeitos degradantes do assédio moral organizacional são profundos e atingem tanto trabalhadores e trabalhadoras individualmente considerados quanto o

¹⁶⁶ TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral:** Pare e Repare: Por um ambiente de trabalho + positivo. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: [Cartilha sobre assédio moral - TST](#). Acesso em: 22 mar. 2024. p. 7.

clima organizacional e meio ambiente de trabalho como um todo. Por sua natureza, o assédio moral organizacional emerge de um sistema complexo e estrutural de perpetuação da violência no contexto laboral, o que frequentemente leva à sua banalização ou dissimulação sob o pretexto de que representam meros métodos de gestão ou formas rotineiras de execução do trabalho.

Dessa forma, tais abusos frequentemente são encarados como práticas comuns e inerentes às dinâmicas organizacionais, o que, consequentemente, dificulta a sua identificação por aqueles que se encontram ali inseridos e impede, inclusive, a ruptura com o ciclo de violência que se instala no ambiente laboral. Não obstante, violência e abuso culturalmente enraizados criam barreiras à intervenção de agentes estatais e à implementação de mecanismos eficazes para cessar tais práticas. Nesse sentido, Ronaldo Lima dos Santos explica que:

Trata-se de um assédio moral presente na própria tessitura normativa, o qual faz com que a violência psicológica como ferramenta de gestão não somente permaneça como até se frutifique nos “silêncios do legislador”, como também na inoperância dos atores sociais em temas importantes, como as ferramentas de controle de mão de obra, medidas em favor da igualdade de gênero e dificuldade de compreensão dos novos modelos de prestação de serviços. As próprias medidas legislativas neoliberais e precarizantes das relações de trabalho, como a Lei n. 13.467/2017, com a redução de garantias fundamentais e legais, flexibilização e precarização das relações de trabalho, redução do acesso à justiça e da ação sindical, entre outros, debilitam o poder de reação coletiva e individual dos trabalhadores, intensificam o medo e favorecem o assédio moral no âmbito organizacional.¹⁶⁷

Sob o prisma contemporâneo marcado pela virtualização das relações sociais e das relações de trabalho, notadamente com o uso e aprimoramento de instrumentos e ferramentas virtuais, algorítmicas – muitas vezes, com uso de inteligências artificiais –, voltadas para a disciplina, a vigilância e o controle dos trabalhadores pelo empregador, emerge a figura do assédio moral organizacional virtual.

No tocante às formas de manifestação do assédio moral no trabalho, Márcia Novaes Guedes destaca que o “*mobbing*” vertical é o tipo mais frequente de terrorismo psicológico¹⁶⁸. Assédio moral vertical é aquele em que a vítima e o agressor são

¹⁶⁷ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v.86, n.6, p.733-744, 2022. p. 735.

¹⁶⁸ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2^a ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 37.

pessoas que possuem nível hierárquico diferentes – a exemplo de chefes e subordinados –, podendo ser dividido em duas espécies: assédio moral vertical descendente e assédio moral vertical ascendente.

O assédio moral vertical descendente ocorre quando o agressor possui superioridade hierárquica em relação à vítima, aproveitando-se de sua condição de autoridade para, por exemplo, por exemplo, submeter o trabalhador a situações constrangedoras, excluí-lo, isolá-lo, impor-lhe demandas excessivas ou discriminá-lo.

O assédio moral vertical ascendente, por sua vez, caracteriza-se quando a vítima possui superioridade hierárquica em relação ao agressor ou ao grupo de agressores. Em outras palavras, ocorre quando um subordinado ou um grupo de subordinados causam, por exemplo, constrangimento ao superior hierárquico para prejudicar sua gestão ou realizam chantagens visando interesses diversos.

Já o assédio moral é dominado como horizontal quando a vítima e o agressor pertencem a um mesmo nível de hierarquia, sendo muitas vezes um “comportamento instigado pelo clima de competição exacerbado entre colegas de trabalho”¹⁶⁹, por meio de condutas que se aproximam do *bullying*, tendo em vista que tem por alvo vítimas vulneráveis.

Por fim, o assédio moral misto ocorre quando o assédio se manifesta tanto de forma horizontal quanto de forma vertical. Vale dizer, ocorre quando a vítima é assediada tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho.

Existem diversas atitudes que se configuram como assédio no ambiente de trabalho, embora muitas vezes passem despercebidas ou sejam encaradas como “normais” no ambiente laboral. A título exemplificativo, incluem-se a retirada da autonomia do trabalhador; o “boicote” do trabalho que habitualmente competia ao trabalhador executar a fim de provocar a sensação de inutilidade e de incompetência para ele; a designação de tarefas humilhantes e/ou a imposição de punições vexatórias ao trabalhador; a vigilância excessiva do trabalhador e/ou seu isolamento físico a fim de segregá-lo em relação ao coletivo.

No exercício de suas atribuições finalísticas, o Ministério Público do Trabalho (MPT) diariamente se depara com diversas situações envolvendo condutas abusivas no ambiente laboral, que configuram assédio moral e violência psicológica no trabalho,

¹⁶⁹ TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral:** Pare e Repare: Por um ambiente de trabalho + positivo. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: [Cartilha sobre assédio moral - TST](#). Acesso em: 22 mar. 2024. p. 11.

sendo que tais práticas se manifestam de diferentes formas e são a causa de recorrentes violações aos direitos e à própria dignidade do trabalhador e da trabalhadora. Nesse sentido, os seguintes relatos consistem em exemplos práticos de condutas que podem configurar assédio moral e violência no trabalho:

(...) a depoente possui dislexia, e que, a supervisora ... constantemente questionava as limitações no decorrer das atividades, embora sempre pontuada pela depoente; que a supervisora ... falava que a depoente tinha condições de fazer as atividades e tinha que desmistificar as sua deficiência; que a supervisora obrigava a depoente a realizar atividades em que tinha limitações, como, por exemplo, utilizar material cortante (...) que não foi tratada com xingamentos, porém, era frequente a supervisora ... se referir à depoente para que desmistificasse a sua dislexia, o que, por diversas vezes, fez a depoente, por diversas vezes, chorar no ambiente de trabalho; que a supervisora ... fazia pressão psicológica na depoente para que realizasse o serviço de forma mais célere (...)¹⁷⁰

(...) a referida senhora dispensava tratamento grosseiro e perseguição à depoente, com cobranças excessivas e restrição ao uso do sanitário; que, além da gerente, a vendedora ... também dispensava tratamento grosseiro à depoente, inclusive jogando a alimentação da depoente no lixo, sob a alegação de que estava no local inadequado para realização de refeições (...)¹⁷¹

(...) o gerente tratava as gerentes de setor com ameaças; que particularmente a gestão era por stress, tendo que vender; que era maravilhosa quando cumpria as metas, mas quando não cumpria era "incompetente, irresponsável, idiota, indigesta", o que era colocado para todos em reuniões, sendo que já foi "patatá" e já usou o chapéu da vergonha por não alcançar as metas, que eram pressionadas a vender muito; que "ficava enxugando gelo" para bater metas; que na reunião ficava exposta no ranking várias vezes, motivo pelo qual ficou em burn out, que pela pressão passou a não dormir, pois acreditava que assim conseguiria passar as demais gerentes no ranking; que a depoente já foi exposta de forma positiva (atingia metas) e de forma negativa (quando não atingia as metas, chegando a ser vetada em viagens da empresa, por estar vendendo pouco, enquanto as demais vão viajar [...] que havia um vídeo de ... (vice-presidente da reclamada) que se chamava TBC "tira a bunda da cadeira", tendo que informar de 30 em 30 minutos a rua em que estava (...)¹⁷²

¹⁷⁰ BRASIL. Ministério Público do Trabalho (2^a Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho). Inquérito Civil. **IC 001906.2023.05.000/1**. Brasília, 72^a Sessão Ordinária, realizada em 21 ago. 2024, publicado em 04 set. 2024.

¹⁷¹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho (2^a Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho). Notícia de Fato. **NF 000185.2024.13.001/0**. Brasília, 72^a Sessão Ordinária, realizada em 21 ago. 2024, publicado em 04 set. 2024.

¹⁷² BRASIL. Ministério Público do Trabalho (2^a Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho). Inquérito Civil. **IC 000579.2022.02.001/8**. Brasília, 72^a Sessão Ordinária, realizada em 21 ago. 2024, publicado em 04 set. 2024.

(...) O encarregado tem trocado a parte denunciante, que é PcD, de função, colocando-o para executar tarefa não condizente com sua deficiência, sem autorização do técnico de segurança do trabalho (...) Certa vez, o encarregado mandou que a parte denunciante fizesse a coleta de fezes humanas, mas ele recusou. Em seguida, o encarregado pegou o material da parte denunciante e foi recolher as fezes dizendo: é essa dificuldade que você tem de fazer? Em seguida, suspendeu o denunciante (...)¹⁷³

É importante destacar que a prática do assédio moral prejudica não só a vítima, mas também todas as pessoas inseridas no ambiente de trabalho. Suas consequências danosas podem ser tanto psíquicas, físicas, sociais e profissionais para as vítimas, mas não se limitam apenas à esfera individual, gerando consequências significativas também para a organização ou empresa e para o próprio Estado, com a degradação do ambiente de trabalho.

No que se refere às consequências de ordem individual, a "Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: por um ambiente de trabalho mais positivo", elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho e publicada em 2022, enumera uma série de efeitos que podem afetar a vítima, incluindo sintomas físicos como dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos e dores de cabeça, bem como manifestações psicológicas como hipertensão arterial, alterações do sono, irritabilidade, crises de choro e abandono de relações pessoais. Problemas familiares, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho e até mesmo o suicídio são também algumas das possíveis consequências relatadas.

No âmbito organizacional/empresarial, é possível identificar as seguintes consequências: diminuição da produtividade, rotatividade de pessoal, aumento de erros e acidentes, absenteísmo (faltas), concessão de licenças médicas, exposição negativa da marca, despesas com indenizações trabalhistas e multas administrativas. Já no tocante às consequências para o Estado, elenca-se os custos com tratamentos

¹⁷³ BRASIL. Ministério Pùblico do Trabalho (2^a Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Pùblico do Trabalho). Notícia de Fato. **NF 000627.2024.21.000/2**. Brasília, 72^a Sessão Ordinária, realizada em 21 ago. 2024, publicado em 04 set. 2024.

médicos, as despesas com benefícios sociais e os custos com processos administrativos e judiciais.¹⁷⁴

As ramificações dessas consequências assumem uma dimensão mais preocupante e severa quando examinadas à luz da prevalência do assédio no ambiente de trabalho em escala global. Conforme evidenciado pela pesquisa intitulada *"Experiences of violence and harassment at work: A global first survey"*, realizada em 2021 e divulgada em 2022 pela OIT em colaboração com institutos de pesquisa, constatou-se que 22,8% ou aproximadamente 743 milhões de pessoas empregadas enfrentaram violência e assédio no local de trabalho, abrangendo formas físicas, psicológicas ou sexuais, ao longo de suas trajetórias profissionais.

A incidência foi mais prevalente no continente americano, atingindo 34,3% dos trabalhadores, especialmente aqueles que enfrentaram discriminação com base em gênero, deficiência, nacionalidade/etnia, cor da pele e/ou religião em algum momento de suas vidas, sendo que as mulheres foram as principais vítimas de violência e assédio sexual no ambiente de trabalho, evidenciando, assim, a estreita correlação entre o assédio, discriminação e violência de gênero.¹⁷⁵

Sobre a temática do histórico de luta das mulheres por equidade e respeito a diferença, importantes as reflexões trazidas pela filósofa norte-americana Nancy Fraser, que, referindo-se ao reenquadramento do feminismo na realidade transnacional, afirma que uma justiça de gênero deve buscar três dimensões em constante equilíbrio, além da redistribuição (de oportunidades) e do reconhecimento (dificuldades culturais construídas), incluir a representação, para que as conquistas ecoem além do Estado territorial, evoluindo a um enquadramento global.¹⁷⁶

¹⁷⁴ TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**: Pare e Repare: Por um ambiente de trabalho + positivo. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: [Cartilha sobre assédio moral - TST](#). Acesso em: 22 mar. 2024. p. 14.

¹⁷⁵ ILO. Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. Acesso em: 07 mar. 2024.

¹⁷⁶ Ao confrontar o mau enquadramento, esta fase do feminismo torna visível uma terceira dimensão da justiça do gênero, além da redistribuição e do reconhecimento. Chamo essa terceira dimensão de representação. Como a entendo, representação não é apenas uma questão de assegurar voz política igual a mulheres em comunidades políticas já constituídas. Ao lado disso, é necessário reenquadrar as disputas sobre justiça que não podem ser propriamente contidas nos regimes estabelecidos. Logo, ao contestar o mau enquadramento, o feminismo transnacional está reconfigurando a justiça de gênero como um problema tridimensional, no qual redistribuição, reconhecimento e representação devem ser integrados de forma equilibrada. (FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 291-308, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/qLvqR85s5gq56d63QhPX4VP/>. Acesso em: 22 nov. 2024).

E essa representação feminina, com suas interseccionalidades, também deve ser reenquadrada dentro das organizações empresariais, no intuito de estarem presentes, na autogestão de recursos humanos, sob qualquer forma que se organize (comissões de ética; de integridade; compliance; CIPA's, etc.), profissionais que integrem grupos vulneráveis a assédios e discriminações, para que as políticas internas e externas da organização se direcionem, especificamente, à correção deste tipo de injustiça social, com promoção qualificada de equidade e prevenção da violência psicológica.

No Brasil, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, estimou-se que aproximadamente 18,3% dos indivíduos com mais de 18 anos – totalizando cerca de 29,1 milhões de pessoas –, foram vítimas de algum tipo de violência psicológica, física ou sexual nos 12 meses anteriores à realização da pesquisa, sem especificação do contexto em que essa violência ocorreu. Entre aqueles que relataram terem passado por violência psicológica (17,4% da população), 18,4% identificaram o local de trabalho como o cenário principal dos incidentes, sendo que 7,1% mencionaram colegas de trabalho em geral, empregadores ou superiores hierárquicos como os principais agressores.¹⁷⁷

A compreensão do assédio como um fenômeno polissêmico e multicausal implica reconhecer que a violência, a discriminação de gênero e o assédio são fenômenos interligados, de forma que os fatores histórico-culturais enraizados na sociedade machista e patriarcal contribuem para a acentuação da discriminação contra a mulher, da segregação e violência de gênero e do assédio, inclusive nas relações de trabalho.

Nesse contexto, a prática das variadas formas de assédio poda e muitas vezes utiliza-se de mecanismos sutis de discriminação e violência de gênero no ambiente de trabalho. Dentre esses mecanismos, destacam-se o "*manterrupting*", que se refere à prática de interromper uma mulher durante sua fala ou exposição de ideias; o "*broppriating*", que ocorre quando um homem, seja colega ou superior hierárquico, se apropria da ideia apresentada por uma mulher como se fosse sua própria; o "*mansplaining*", caracterizado pelo comportamento masculino de explicar algo a uma

¹⁷⁷ GARCIA, Leila Posenato (Ed.). Violência e assédio no trabalho: expectativa sobre a ratificação da Convenção 190 da OIT pelo Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48, p. 1-3, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/c3HftyfgVXdkghsVy4pYPvt/?lang=pt>. Acesso em: 25 mar. 2024. p. 2.

mulher de maneira condescendente, como se ela não tivesse conhecimento sobre o assunto; o "gaslighting", que consiste em desqualificar a mulher no ambiente de trabalho; e o "distracting", marcado por tentativas de desviar a atenção do discurso de uma mulher através de distrações e observações irrelevantes, como sua vestimenta ou condição física.

O impacto do assédio e de outras diversas formas de violência no ambiente de trabalho transcende as fronteiras individuais, afetando não apenas as vítimas diretas, como também todos os que testemunham tais práticas e o próprio tecido empresarial/organizacional e estatal. Nesse contexto, para que haja a conscientização, a prevenção e o combate efetivo a todas as formas de violência e assédio no trabalho, é necessário que haja diálogo e cooperação estreita entre o Estado e a sociedade, visando a criação de um ambiente laboral seguro e respeitoso para todos.

Nesse contexto é que a gestão de pessoas precisa ser cada vez mais estudada e tomada como compromisso de mudança de comportamento, como aduzem Cléria Nunes e Cynthia de Moura Orengo, que ressaltam a utilização da Psicologia Positiva Organizacional (PPO) para descobrir o significado e propósito do trabalho com foco nas competências e potencialidades individuais, investindo em capacitação e desenvolvimento, para gerar lideranças autênticas e organizações saudáveis.¹⁷⁸

O ponto de partida para esse processo de transformação reside nas próprias organizações e empresas, que devem assumir a responsabilidade legal e imperativa pela autogestão do ambiente de trabalho, por meio da adoção de mecanismos eficazes de conscientização, prevenção e resposta a incidentes de assédio, em uma abordagem holística e colaborativa alinhada com a promoção de uma cultura

¹⁷⁸ "Tradicionalmente, a Psicologia do Trabalho se ateve às questões relacionadas ao adoecimento, absenteísmo, estresse, *burnout*, gaps de aprendizado, entre outros temas. O campo da Psicologia Positiva Organizacional (PPO) altera o enfoque do estudo para o engajamento, autoeficácia, bem-estar, resiliência, otimismo, apoio organizacional, suporte relacional, liderança autêntica, entre tantos outros temas de estudo da PPO. Dentro desta perspectiva, a busca pelo sentido, significado e propósito do trabalho apresenta-se como relevante objeto de estudo. A literatura destaca a PPO como uma abordagem da PP voltada para o trabalho e contextos organizacionais no intuito de desenvolver organizações saudáveis. Desta forma, foca as características situacionais que podem ser melhoradas de forma positiva por meio de intervenções e práticas de gestão de pessoas. Neste cenário, estas áreas administrativas têm papel fundamental de investir em capacitação e desenvolvimento, além de gerenciar não "recursos humanos", mas sim "seres humanos". O objetivo final é contribuir com uma maior satisfação e florescimento "no" e "por" meio do trabalho, respeitando e garantindo os direitos fundamentais de todos os envolvidos." (NUNES, Cléria, ORENGO, Cynthia de Moura. Gestão de Pessoas e a Garantia dos Direitos Fundamentais. Construindo organizações saudáveis em tempos de pandemia. *In Direitos Fundamentais em Processo. Estudos em Comemoração aos 20 Anos da Escola Superior do Ministério Público da União*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 102/103).

organizacional de combate a todas as formas de violência e de promoção de saúde mental no contexto laboral, conforme será analisado a seguir.

2.3 AUTOGESTÃO E A PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O termo "autogestão" pode ser interpretado de várias maneiras, quando analisado sob contexto laborativo e empresarial. Uma das interpretações mais comuns o aproxima de uma perspectiva econômica, associada à ideia de economia solidária.

Segundo Paul Singer, Roberto Marinho A. da Silva e Valmor Schiochet, a economia solidária consiste no modo de produção em que os meios de produção se tornam propriedades coletivas daqueles que os utilizam como instrumentos de trabalho, ou seja, em que as relações sociais de produção são democráticas, havendo igualdade de direitos entre as pessoas ali inseridas e constituindo uma estratégia de desenvolvimento fundada na autonomia.¹⁷⁹

No entanto, o conceito de autogestão desenvolvido nesta pesquisa não está direta e estritamente relacionado ao aspecto participativo e decisório da gestão empresarial.

Noutro giro, está ligado à dinâmica de prevenção, conscientização, combate à violência e ao assédio e à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, em uma proposta em que todos que o compõem têm voz, são responsáveis, considerados e chamados a cooperar para tornar o meio laboral mais sadio e socialmente sustentável.

A implementação de mecanismos de autogestão no ambiente laboral voltados ao bem-estar psíquicos de todos aqueles que nele estão inseridos emerge como um ponto essencial para a consecução desse objetivo, pois é no ambiente de trabalho que as pessoas têm o maior contato com a problemática.

¹⁷⁹ SINGER, Paul; SILVA, Roberto Marinho A. da; SCHIOCHET, Valmor. **Economia Solidária e os desafios da superação da pobreza extrema no Plano Brasil sem Miséria**. O Brasil sem miséria. Brasília: MDS, 2014. Disponível em: https://mds.gov.br/webarquivos/publicacao/brasil_sem_miseria/livro_o_brasil_sem_misera/artigo_15.pdf. Acesso em: 15 abr. 2024. p. 2-3.

Por isso, a forma mais eficiente para a promoção de um ambiente de trabalho verdadeiramente sadio, sustentável e livre de violência é criando soluções direcionadas para onde o problema está mais presente.

Nesse sentido, a importância da adoção de uma postura com essa finalidade no interior das empresas, por exemplo, é demonstrada pela pesquisa “*Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview*” (“Intervenções psicossociais na promoção da saúde mental no local de trabalho: uma visão geral”), promovida por especialistas poloneses na área de saúde mental, Czesław Czabała, Katarzyna Charzyńska, Bárbara Mroziak.

A investigação buscou identificar quais são as formas e quais os métodos mais eficazes de realizar intervenções psicossociais no local de trabalho para a promoção da saúde mental com base na análise de mais de 70 estudos. Nela, foi identificado que o estresse profissional e problemas de saúde mental relacionados ao trabalho geram uma série de consequências socioeconômicas relevantes, como o absenteísmo, a rotatividade do trabalho, a perda de produtividade e custos com pensões de invalidez.

Não obstante, em razão desses problemas, foram identificadas diversas consequências também de cunho pessoal para os trabalhadores e para as trabalhadoras, incluindo a baixa autoestima, o surgimento de condições somáticas e impactos negativos na vida familiar.¹⁸⁰

Diante disso, partiu-se do pressuposto de que as intervenções psicossociais destinadas à proteção e à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho devem abranger tanto abordagens a nível individual – incluindo, v.g., programas de gestão de estresse e de desenvolvimento de competências individuais para lidar com os impactos negativos de problemas relacionados ao trabalho –, quanto a nível organizacional, incluindo medidas de melhoria de condições de trabalho, por exemplo.

Interessante ressaltar que, no escopo da pesquisa promovida pelos especialistas poloneses, a vasta maioria das intervenções analisadas foram

¹⁸⁰ “Occupational stress and work-related mental health problems have a number of major socioeconomic consequences such as absenteeism, labor turnover, loss of productivity and disability pension costs. Personal costs include lower self-esteem, somatic conditions (e.g. heart disease) and negative impact on family life.” (CZABAŁA, Czesław; CHARZYŃSKA, Katarzyna; MROZIAK, Barbara. *Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview*. **Health Promotion International**, [S.I.], v. 26, p. 170-184, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/heapro/dar050>. Acesso em: 16 abr. 2024. p. 170.).

implementadas unicamente a nível individual (52 estudos), ao passo que apenas 19 estudos abrangiam ambos os níveis, e 8, apenas, o nível organizacional.

Além disso, 29% dos estudos de intervenção analisados focavam em aspectos voltados à eficácia no trabalho e à redução do absenteísmo, ou seja, tratavam apenas indiretamente da saúde mental, voltando-se de forma direta para a solução de problemas de produção.¹⁸¹

Nessa linha, foi possível categorizar as formas de intervenção no local de trabalho em seis grupos: 1) treinamento de habilidades, voltado para desenvolver conhecimento amplo, habilidades (principalmente sociais) acerca do gerenciamento do estresse ocupacional, de resolução de problemas, de comunicação e de cognição; 2) melhoria das qualificações profissionais, com a ampliação de conhecimentos e competências específicas do trabalho; 3) melhoria das condições de trabalho, com o aperfeiçoamento de elementos externos ao local de trabalho, tais como horário de trabalho, organização do trabalho e relação entre empregado-empregador; 4) relaxamento, para a melhoria de aspectos fisiológicos que possuem ligação com o desenvolvimento das atividades laborais; 5) exercício físico, para a melhoria da saúde e da aptidão física; e 6) intervenção multidisciplinar, que consiste em uma série de intervenções diferentes implementadas dentro de um mesmo programa.¹⁸²

Embora tenha sido apresentada pela pesquisa uma variedade de formas de intervenção, é crucial perceber que as características das intervenções analisadas

¹⁸¹ “The analyzed interventions were implemented at three different levels: individual, organizational or both. The majority of interventions (52 studies) were implemented at the individual level, 19 at both levels and 8 studies dealt with the organizational level only (...) Interventions differed with regard to the number of their goals. The majority of interventions aimed at either one or two goals (28 and 24 studies, respectively), while only three aimed at five or more objectives. Due to the multiplicity and ambiguity of aims, on the grounds of intervention content only one primary goal per study, the one most related to mental health, was taken into account in further analyses, even if the authors had proposed more aims” (CZABAŁA, Czesław; CHARZYŃSKA, Katarzyna; MROZIAK, Barbara. Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview. **Health Promotion International**, [S.I.], v. 26, p. 170-184, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/heapro/dar050>. Acesso em: 16 abr. 2024. p. 176.).

¹⁸² “Using content analysis, workplace interventions were categorized into the following six groups: (1) Skills training—broadly defined knowledge about stress and coping, training of mostly social skills such as stress and occupational stress management, problem-solving, communication and cognitive skills; (2) Improvement of occupational qualifications—job-specific knowledge and skills; (3) Working conditions improvement—modification of external workplace characteristics such as working time, work organization, schedule and strategies or employee— employer relationships; (4) Relaxation—physiological aspects of occupational functioning and coping with stress, e.g. progressive muscle relaxation; (5) Physical exercise—health and physical fitness enhancement by various sports disciplines, e.g. swimming, walking, aerobic; (6) Multicomponent intervention—a number of different interventions implemented within one program.” (CZABAŁA, Czesław; CHARZYŃSKA, Katarzyna; MROZIAK, Barbara. Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview. **Health Promotion International**, [S.I.], v. 26, p. 170-184, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/heapro/dar050>. Acesso em: 16 abr. 2024. p. 177.).

pelos pesquisadores poloneses, na maior parte das vezes, não duraram mais de 16 semanas.

Ademais, a frequência dessas intervenções era majoritariamente semanal (1 forma de intervenção por semana) e de duração não especificada, o que revela que, apesar de terem sido adotadas medidas para a melhoria da saúde mental no ambiente de trabalho, tais iniciativas podem não se mostrar efetivas para a consecução de tal objetivo a longo prazo, tendo em vista que o aspecto qualitativo das intervenções exerce forte influência sobre os resultados almejados.¹⁸³

Apesar de abordar a relação entre a adoção de mecanismos de autogestão no meio ambiente de trabalho relacionados com a saúde mental no trabalho sem tratar diretamente da problemática do *mobbing*, a análise da pesquisa “*Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview*” é de grande importância para a compreensão da necessária adoção de medidas e intervenções no meio ambiente de trabalho para torná-lo mais sadio e sustentável.

Não obstante, a pesquisa evidencia que a eficácia das medidas e intervenções está intrinsecamente ligada à forma como são concebidas, implementadas e priorizadas no contexto laboral.

Na mesma linha, é importante ressaltar que as intervenções mais eficientes são aquelas que englobam tanto o desenvolvimento de aspectos relacionados a questões a nível organizacional quanto a nível pessoal, sendo necessário, portanto, uma abordagem holística e abrangente, que reconheça a interdependência entre o bem-estar individual dos trabalhadores e a cultura organizacional, para que seja possível a promoção da saúde mental no trabalho e, mais especificamente, a prevenção e o combate efetivos ao assédio e à violência no trabalho.

Outra pesquisa que se destaca por sua análise acerca de aspectos de prevenção, detecção e gestão de problemas de saúde mental no local de trabalho e que avalia a qualidade e a abrangência das diretrizes aplicadas nesse sentido é o

¹⁸³ Nesse sentido, os pesquisadores afirmam que em estudos de qualidade elevada ou moderada, as intervenções tiveram um efeito positivo em cerca de metade das variáveis de resultados relativas a uma melhor capacidade de lidar com o stress, aumento da satisfação no trabalho e redução do esgotamento, com os melhores resultados alcançados na redução do absentismo: “*In high or moderate quality studies interventions had a positive effect on about a half of the outcome variables regarding better coping with stress, increased job satisfaction and burnout reduction, with the best results achieved in absenteeism reduction, while the least positive effect was obtained on co-worker and/or supervisor support measured in 16 studies, but found to be enhanced only in 4.*” (CZABAŁA, Czesław; CHARZYŃSKA, Katarzyna; MROZIAK, Barbara. Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview. **Health Promotion International**, [S.I.], v. 26, p. 170-184, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/heapro/dar050>. Acesso em: 16 abr. 2024. p. 182.).

artigo de revisão “*Workplace mental health: An international review of guidelines*” (“Saúde mental no local de trabalho: uma revisão internacional de diretrizes”), desenvolvido pelas integrantes do Instituto Menzies de Pesquisa Médica da Universidade da Tasmânia, na Austrália, Kate Memish, Angela Martin, Larissa Bartlett, Sarah Dawkins e Kristy Sanderson.

As autoras destacam que, de um lado, presume-se, muitas vezes, que problemas de saúde mental só se desenvolvem fora do local de trabalho e não são encarados como responsabilidade do empregador e, de outro, existem evidências crescentes de que más condições psicosociais de trabalho podem aumentar o risco de desenvolvimento de distúrbios clínicos e subclínicos, incluindo depressão, ansiedade, *burnout* (esgotamento mental) e sofrimento, que influenciam os resultados de saúde mental a nível individual, coletivo e organizacional.¹⁸⁴

A pesquisa também explica e demonstra a importância de implementação de meios de prevenção tanto em nível primário, quanto secundário e terciário para a efetiva promoção da saúde mental no trabalho.

No âmbito da medicina preventiva, os níveis de prevenção integram o método de controle de alguma doença, por intermédio de intervenções em estágios diversos de sua ocorrência, sendo classicamente divididas em: prevenção primária, secundária e terciária.

A prevenção primária engloba o conjunto de iniciativas direcionadas a evitar ou cortar a exposição de um indivíduo ou de uma coletividade a fatores de risco ou causais antes que se desenvolva um mecanismo patológico, com a finalidade de reduzir a incidência da doença, através do controle desses fatores.

Já a prevenção secundária se destina à detecção de um problema de saúde numa fase precoce, para condicionar de forma favorável a evolução do indivíduo ou da coletividade.

¹⁸⁴ “Often it is assumed that mental health problems only develop outside of the workplace and are not the responsibility of the employer. There is growing evidence that poor psychosocial working conditions, commonly referred to as ‘job stressors,’ can increase risk for developing both clinical and sub-clinical disorders, including, depression, anxiety, burnout, and distress (...) Job stressors influencing mental health outcomes can be individual-level stressors, or stressors at the level of the work-group or organization” (MEMISH, Kate et al. *Workplace mental health: An international review of guidelines. Preventive Medicine*, v. 101, p. 213-222, 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0091743517301159>. Acesso em: 18 abr. 2024. p. 3.).

Por fim, a prevenção terciária tem como finalidade a reabilitação, o suporte para a reintegração e a potencialização da capacidade funcional individual ou do grupo.¹⁸⁵

A partir dessa compreensão, o estudo conduzido pelas autoras australianas elucida que a maneira mais eficaz de reduzir o ônus dos problemas de saúde mental nas populações trabalhadoras é através da prevenção primária, embora esta tenha se mostrado mais eficaz quando implementada juntamente com a prevenção secundária e terciária

Ainda, os resultados positivos são mais expressivos quando as respectivas intervenções abrangem tanto a esfera individual dos trabalhadores quanto a esfera organizacional, sendo certo que condições ambientais de trabalho favoráveis possuem um efeito positivo na saúde mental dos trabalhadores, facilitando tanto a recuperação de doenças mentais quanto o aprimoramento do bem-estar mental.¹⁸⁶

Todavia, afirmam que, embora haja um crescente reconhecimento dos ônus oriundos de problemas de saúde mental, com um número igualmente gradual de desenvolvimento de mecanismos para prevenir, detectar e gerir tais problemas, constatou-se que as intervenções comumente projetadas nesse sentido tendem a surgir de diferentes áreas de conhecimento e de forma separada.

Consequentemente, constatou-se a carência de uma abordagem holística e integrada, porquanto os eixos de atuação frequentemente se concentram em apenas uma área de intervenção.

Nesse panorama, as pesquisadoras australianas aduzem que os Programas de Assistência Precoce ao Empregado (PAE, ou “*EAP – Employee Early Assistance*

¹⁸⁵ Lúcio Meneses de Almeida explica que o condicionamento favorável da evolução do indivíduo ou da coletividade “pressupõe, entre outros, o conhecimento da história natural da doença e a existência de um período de detecção precoce (incluído no período pré-clínico) suficientemente longo”, sendo no nível de prevenção secundária “que se enquadram os rastreios e os achados de caso: ambos visam identificar indivíduos presumivelmente doentes mas assintomáticos relativamente à situação em estudo” (ALMEIDA, Lúcio Meneses de. Da prevenção primordial à prevenção quaternária. *Revista portuguesa de saúde pública*, v. 23, n. 1, p. 91-96, 2005. Disponível em: <https://run.unl.pt/bitstream/10362/97871/1/RUN%20-%20RPSP%20-%202005%20-%20v23n1a07%20-%20p91-96.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2024. p. 93.).

¹⁸⁶ “It is now well established in the literature that early identification and modification (i.e. primary prevention) of these risk factors is the most effective way to reduce the burden of mental health problems in working populations. Furthermore, primary prevention has been found to be most effective when implemented alongside secondary and tertiary prevention and when interventions target both individual employee factors, as well as organizational level factors (...) Recent evidence supports this, and indicates that favorable workplace conditions have a positive effect on the mental health outcomes of employees, both facilitating the recovery from mental illness as well as enhancing mental well-being” (MEMISH, Kate et al. Workplace mental health: An international review of guidelines. *Preventive Medicine*, v. 101, p. 213-222, 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0091743517301159>. Acesso em: 18 abr. 2024. p. 3-4.).

Program”), para serem efetivos no aspecto preventivo, devem: (i) modificar e minimizar os fatores de risco relacionados à natureza do trabalho, (ii) promover fatores positivos e protetores dentro do local de trabalho e (iii) gerenciar doenças, independentemente da causa¹⁸⁷.

Assim, a partir da avaliação de vinte diretrizes (“*guidelines*”) adotadas em diversos países, concluiu-se que o conteúdo e a qualidade dessas diretrizes variaram significativamente, com índices baixos de sucesso frequentemente resultantes da adoção de uma abordagem mais direcionada à detecção e ao tratamento de problemas de saúde mental no ambiente de trabalho em vez de focar na proteção e na prevenção; por outro lado, quando adotadas diretrizes preventivas, estas geralmente se concentravam em abordagens individualizadas ou não incluíam a implementação de mecanismos práticos para tanto.¹⁸⁸

Os resultados de ambas as pesquisas analisadas são cruciais para a correta abordagem e implementação de efetivos recursos de autogestão no ambiente de trabalho.

Apesar de não tratarem diretamente da problemática do assédio e da violência laborais, certo é que atuações que visam concretamente a promoção e a manutenção da saúde mental no trabalho pressupõem, também, a erradicação das referidas práticas.

¹⁸⁷ “(...) While this is a positive development, interventions designed to target common mental health problems have tended to emerge separately, and from different fields of expertise, including medicine, psychology, public health, management, and occupational health and safety. Consequently, many existing interventions fail to take a holistic and integrated approach to workplace mental health as they often only focus on one area of intervention (...) Although EAPs can be effective, for an intervention to be truly preventative it needs to (i) modify and minimize risk factors related to the nature of work, (ii) promote positive and protective factors within the workplace, and (iii) manage illness, regardless of cause. Thus, primary, secondary, and tertiary approaches must target both the individual employee, as well as organizational-level factors”. (MEMISH, Kate et al. Workplace mental health: An international review of guidelines. **Preventive Medicine**, v. 101, p. 213-222, 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0091743517301159>. Acesso em: 18 abr. 2024. p. 4.).

¹⁸⁸ “We identified twenty guidelines developed for employers to help prevent, manage, and detect mental health problems within the workplace. The content and quality of guidelines varied significantly, with low scores often due to a focus on the detection and treatment of mental health problems in the workplace rather than on protection and prevention. When guidelines did include recommendations for prevention these were often individually focused or did not include practical tools or advice to implement” (MEMISH, Kate et al. Workplace mental health: An international review of guidelines. **Preventive Medicine**, v. 101, p. 213-222, 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0091743517301159>. Acesso em: 18 abr. 2024. p. 17.).

Dessa maneira, a adoção de métodos de intervenção psicossocial que estejam voltados tanto para uma abordagem a nível individual quanto a nível coletivo e organizacional é essencial para que haja a maximização dos resultados almejados.

Por derradeiro, evidencia-se que abordagens direcionadas de forma isolada ou parcial também apresentam resultados isolados ou parciais na melhoria da saúde mental no ambiente laboral. Isso se justifica ainda mais pela considerável complexidade e pelas diversas formas de manifestação que existem do fenômeno do *mobbing*. Levando isso em consideração, é possível concluir que a prevenção e o combate eficaz a essa prática demandam eixos de atuação abrangentes e multidirecionais.

Nessa linha, faz-se necessário que, além de ter um enfoque amplo, as intervenções possuam frequência e constância como características básicas. Isso porque, conforme analisado anteriormente, a melhoria da saúde mental no trabalho e o rompimento com a cultura de associação entre violência e trabalho devem ser considerados como fração integrante de um processo. Dessa forma, torna-se essencial que as intervenções sejam contínuas e recorrentes para haver uma curva de evolução qualitativa e significativa a longo prazo.

Não obstante, os mecanismos e as diretrizes adotadas devem ter enfoque múltiplo, com ênfase preventiva que englobe os níveis primário, secundário e terciário de forma integrada e interdependente.

Assim, por exemplo, é possível conduzir palestras, criar discussões sobre o assunto e disponibilizar recursos para acesso a profissionais de saúde e canais de denúncia de práticas prejudiciais à saúde mental, sempre ao lado de iniciativas de acompanhamento médico para trabalhadores expostos ou que possuem histórico com práticas de violência e assédio, e de medidas para a recuperação de pessoas inseridas nessas circunstâncias.

Vale dizer, as diretrizes e intervenções tipicamente preventivas devem integrar-se a um sistema de promoção da saúde mental no trabalho, sendo complementadas por medidas resolutivas e restaurativas. As iniciativas, intervenções e propostas devem, nesse sentido, ter como plano de fundo a busca pela criação de uma cultura de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, salientando para todos e todas, trabalhadores e empregadores, a importância do trabalho e da valorização do trabalho pelo desenvolvimento do binômio “propósito” e “significado” para o bem-estar laboral.

Sobre a importância do referido binômio, LaMontagne *et al.* ressaltam que quando o trabalho proporciona esses elementos, há um aumento na autoeficácia e na autoestima dos trabalhadores, o que, por sua vez, contribui para proteger e promover a saúde mental dos trabalhadores.

Assim, o estímulo da percepção de aspectos eudaimônicos (propósito e significado) e hedônicos (relacionados a emoções positivas ou felicidade) no trabalho têm relevância direta para o desenvolvimento de estratégias e políticas para promover o bem-estar mental no trabalho.¹⁸⁹

Diversas são as formas como as empresas e as organizações podem adotar e implementar uma cultura de respeito, não violência e promoção da saúde mental no trabalho, sendo a informação e a abordagem integrada entre o trabalho, condições do trabalho e saúde mental pontos-chave para isso.

É necessário garantir que todos no ambiente de trabalho saibam a importância de cultivar um clima pautado na saúde mental e no combate à violência e ao assédio.

É preciso conscientizar acerca das condutas e dos comportamentos aceitáveis no ambiente de trabalho e sobre a tomada de decisões e a forma de comunicação adotada especialmente em situações de estresse, em que a cooperação se torna ainda mais importante.

Nesta seara, oportuna a utilização da Comunicação Não Violenta (CNV), que tem como precursor o psicólogo clínico Marshall Rosenberg, ao defender a solução de conflitos de várias espécies, de forma pacífica, com tratamento atencioso e respeitoso entre as partes, praticando a empatia e com vistas à satisfação das

¹⁸⁹ “*The promise of positive approaches is clearly supported by established knowledge of the substantial positive influences of good quality work on mental health and wellbeing. In addition to the income and socio-economic position that paid work can provide, it can also positively impact adult socialisation, the development of identity, and the building of social connections extending beyond family and neighbourhood groups. Furthermore, work can provide purpose and meaning, thus enhancing both self-efficacy and self-esteem, both of which protect and promote mental health. For example, research into what motivates older workers to stay in the labour market has demonstrated that opportunities to use their skills, to be creative, to gain a sense of accomplishment, and opportunities to interact with co-workers, are often rated more highly than financial security in decisions about staying in the labour market. As well as having direct relevance to developing strategies to promote the positives of work for mental wellbeing, such findings are directly relevant to developing policy and practice responses to the ageing workforce across the industrialised world. This highlights the need for positive approaches to address eudaimonic (meaning and purpose) as well as hedonic (positive emotional, or happiness) aspects of workplace wellbeing*” (LAMONTAGNE, Anthony D. *et al.* Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. **BMC psychiatry**, v. 14, p. 1-11, 2014. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1186/1471-244X-14-131>. Acesso em: 22 abr. 2024. p. 5.).

necessidades de todos os envolvidos, em cooperação genuína, termo utilizado pelo autor.¹⁹⁰

Em sentido semelhante, o filósofo e sociólogo alemão Jürgen Habermas introduz o conceito de "ação comunicativa", que descreve como um processo em que a "autoridade do sagrado" é gradualmente substituída pela "autoridade do consenso". Para Habermas, a teoria da ação comunicativa oferece uma estrutura para categorizar as complexidades da vida social e, assim, elucidar os paradoxos da modernidade¹⁹¹.

Sob a ótica das relações humanas, o autor sugere um modelo em que "as pessoas interagem e, através da utilização da linguagem, organizam-se socialmente, buscando o consenso de uma forma livre de toda a coação externa e interna"¹⁹². Esse modelo se mostra particularmente relevante no contexto das relações de trabalho, nas quais o consenso, o diálogo e a comunicação não violenta despontam como pilares essenciais para a promoção de um ambiente laboral que valorize a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras.

A partir dessa perspectiva, emerge o sentido substancial de solidariedade social orgânica, confiança, consenso e aliança no ambiente de trabalho. A incorporação desses princípios no ambiente do trabalho promove a cooperação entre trabalhadores e empregadores, transformando a visão tradicional do trabalhador como mero subordinado em uma que reconhece o trabalhador como um verdadeiro aliado. Assim, sob a ótica de uma liderança pautada pelo respeito, pelo diálogo, pela humildade e pela valorização dos trabalhadores como parceiros, cria-se um cenário

¹⁹⁰ Conforme leciona Marshall Rosenberg: "As práticas de Comunicação Não Violenta que servem de base para a solução de conflitos envolvem: 1. expressar nossas necessidades; 2. enxergar as necessidades dos outros, independentemente do modo como se expressam; 3. Verificar se as necessidades foram compreendidas com exatidão; 4. Oferecer empatia de que as pessoas precisam para ouvir as necessidades dos outros; e 5. Traduzir as soluções ou estratégias propostas para uma linguagem de ação positiva". E continua o autor: "Infelizmente, descobri que pouquíssimas pessoas são ensinadas a expressar as próprias necessidades. Em vez disso, somos ensinados a criticar, insultar e nos comunicarmos de um modo que nos distancia uns dos outros. Em consequência, não conseguimos encontrar soluções para os conflitos. Em vez de ambos os lados expressarem as próprias necessidades e compreenderem as da outra parte, todos entram numa disputa para ver quem está certo. E é bem provável que isso termine causando várias formas de violência verbal, psicológica ou física – e não a solução pacífica das diferenças" (ROSENBERG, Marshall. **Vivendo a Comunicação Não Violenta**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2019. p. 13-14).

¹⁹¹ HABERMAS, Jürgen. **Teoría de la Acción Comunicativa, I: Racionalidad de la acción y racionalización social**. España: Taurus Humanidades, 1999. p. 10.

¹⁹² GONÇALVES, Maria Augusta Salin. Teoria da ação comunicativa de Habermas: possibilidades de uma ação educativa de cunho interdisciplinar na escola. **Educação & Sociedade**, [S.I.], v. 20, n. 66, p. 125-140, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73301999000100007>. Acesso em: 25 set. 2024. p. 133.

favorável à construção de uma cultura organizacional humanizada e socialmente sustentável, em que o bem-estar e a saúde mental são vistos como prioridade.

Todavia, para alcançar esses objetivos na prática, tornam-se essenciais as lideranças regenerativas, que se vinculam diretamente à promoção da sustentabilidade social no contexto laboral e empresarial. Líderes regenerativos são aqueles que, orientados por um propósito coletivo e por uma visão transformadora, buscam promover um ambiente de trabalho mais humanizado, focando não apenas nos resultados do empreendimento, como também nas pessoas que tornam tais resultados possíveis. A liderança regenerativa, portanto, transcende o modelo tradicional de gestão centrado unicamente no desempenho, privilegiando uma abordagem que integra o alcance dos objetivos do empreendimento com a valorização do trabalho humano, de modo a reconhecer que o crescimento sustentável só é viável quando há um equilíbrio entre produtividade e a saúde mental dos trabalhadores.

Em termos de autogestão, e visando à melhoria do ambiente do trabalho, principalmente no que tange à promoção da saúde mental, prevenção e combate à violência e ao assédio no trabalho, são exemplos de práticas que podem ser adotadas pelas empresas: i) o incentivo à participação efetiva de todos os trabalhadores, com a definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho, com a ampliação de sua autonomia para a organização do trabalho; ii) a garantia de que práticas administrativas e gerenciais nas organizações e nas empresas sejam pautadas no tratamento isonômico, justo e respeitoso; iii) a oferta de apoio psicológico e médico para acompanhamento e orientação; iv) a capacitação para o desenvolvimento e manutenção de boas relações no trabalho, pautadas no respeito à diversidade, na tolerância e na solidariedade; v) a criação de canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias; vi) a distribuição e elaboração de cartilhas, panfletos e semelhantes para conscientizar e instruir a identificar e agir em caso de presenciar ou ser vítima de assédio ou violência no trabalho.

Embora a autogestão, em uma definição estrita, diga respeito ao gerenciamento de situações no âmbito interno de empresas e organizações, o Estado exerce um papel fundamental, por intermédio de variadas formas de regulação, na consolidação de ambientes de trabalho socialmente sustentáveis, seja pelo fomento, pela fiscalização ou pela garantia, pela coerção, da efetiva implementação de mecanismos e de sistemas de promoção da saúde mental no trabalho, por exemplo.

Nesse sentido, merece destaque a Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que dispõe acerca da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário.

Em sua Seção V – Da Valorização e do Ambiente de Trabalho –, são estabelecidas diretrizes visando promover a valorização e a garantia de um ambiente de trabalho adequado e a qualidade de vida aos magistrados e servidores do Poder Judiciário. Várias dessas diretrizes dialogam diretamente com os princípios de autogestão propostos nesta pesquisa, como, dentre outras, as seguintes: 1) promover ações de melhoria contínua no ambiente de trabalho de forma integrada e permanente, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional, favorecendo a adoção de hábitos saudáveis, a melhoria das relações de trabalho, a qualidade e efetividade dos serviços e o aumento do desempenho (Art. 8º, III); 2) promover mecanismos que possibilitem a participação de magistrados e servidores na gestão da instituição, diretamente ou por intermédio de representantes (Art. 8º, VII); 3) estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho, usabilidade dos sistemas e acessibilidade, baseadas em preceitos das ciências do trabalho e nos princípios de prevenção e precaução (Art. 8º, X); 4) favorecer ações que incrementem a sustentabilidade ambiental, econômica e social, voltadas tanto para o público interno como aos destinatários dos serviços judiciários (Art. 8º, XI); 5) instituir regras de conduta ética e realizar ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura (Art. 8º, XII); 6) promover ações de favorecimento da visibilidade e de reconhecimento da contribuição do trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual (Art. 8º, XIII); e 7) primar para que as condições de trabalho e as ações de valorização favoreçam a motivação, o comprometimento organizacional, a cooperação e a retenção de talentos;

Com o escopo voltado, especificamente, para a prevenção e o combate do assédio moral, em 2019, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) editou o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 08, instituindo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Nele, são igualmente estabelecidas diretrizes gerais para guiar a

implementação da Política, prevendo sete medidas-chave para tanto, que envolvem cultura organizacional com tratamento respeitoso, sem discriminação e equânime; conscientização com uso de campanhas e eventos sobre a temática do assédio; capacitação de todos e todas com vistas à prevenção de conflitos; monitoramento de atividades para prevenir condutas e conflitos, além de avaliação periódica do tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.¹⁹³

Já em 2023, com fulcro na axiologia holística desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho, como exemplifica a Convenção 190, o CSJT editou a Resolução CSJT n. 360, de 25 de agosto de 2023, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e dá outras providências. Dentre suas previsões, que podem ser encaradas como uma ampliação do escopo que era objeto do Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 08/2019, destaca-se o Art. 5º, que estabelece diretrizes para a prevenção e o enfrentamento de práticas de violência, assédio e discriminação. *In verbis*:

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de violência, assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

- I - fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as), o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;
- II - contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

¹⁹³ Com efeito, estabelece o Art. 4º, do Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 08/2019, do CSJT:

Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

- I – promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;
- II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;
- IV – capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;
- V – monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;
- VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
- VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional (CSJT. **Ato Conjunto TST.CSJT.GP n. 8, de 21 de março de 2019**). Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/24821444/CSJT+e+TST+-+Ato+Conjunto+n%C2%BA+8%2C+de+21.3.2019%2C+DEJT+de+21.3.2019/51eb91c5-7693-2433-0acd-1485cfdc27e2?version=1.0>. Acesso em: 22 abr. 2024.)

- III - assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio;
- IV - promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;
- V - desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciais;
- VI - aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário;
- VII - promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e
- VIII - estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho, promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho.¹⁹⁴

Observa-se uma evolução nas diretrizes delineadas pela Resolução CSJT n. 360/2023 em comparação ao Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 08/2019, à medida que aquela possui um escopo mais prático em relação a essa e um viés mais ampliativo, pautado em valores de cooperação, participação e inclusão na gestão e na organização do trabalho.

Com efeito, deve-se reconhecer que a prevenção e o enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação no trabalho partem de um processo de reformulação e ressignificação da própria forma de se visualizar o trabalho e o ambiente de trabalho.

Em outras palavras, a criação e o desenvolvimento de uma cultura organizacional socialmente sustentável, demanda o fomento de uma gestão participativa, integrativa e ativa; a cooperação vertical, horizontal e transversal; e a promoção da visibilidade, do respeito à diversidade e da equidade.

A Resolução CSJT n. 360/2023 é exemplar na forma como aborda o tema, criando um verdadeiro sistema de proteção, prevenção e combate no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

¹⁹⁴ CSJT. **Resolução CSJT n. 360, de 25 de agosto de 2023.** Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e dá outras providências. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/220465/2023_res0360_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 abr. 2024.

Dentre suas inovações mais notáveis, se encontra a previsão de que os órgãos do Poder Judiciário Trabalhista devem manter canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho (Art. 7º, *caput*).¹⁹⁵

A existência de canais e meios para acolher, escutar, acompanhar e orientar pessoas que têm experiência e/ou convivem com situações de violência e de assédio é uma medida humanitária, sendo de suma importância para o desenvolvimento de soluções sistêmicas para o problema.

Muitas vezes, vítimas e pessoas que convivem ou passaram por situações de violência, discriminação ou assédio se sentem desamparadas e não sabem o que fazer diante disso, não se sentindo à vontade, inclusive, para falar sobre o que presenciaram para colegas de trabalho ou superiores hierárquicos.

Diante de realidades como essa, ao criar mecanismos para acolher essas pessoas, possibilita-se, consequentemente, que a violência, a discriminação ou o assédio sofrido não caiam em uma espiral de silêncio ou sejam invisibilizados ou normalizados no ambiente de trabalho.

Outro ponto interessante abordado pela Resolução n. 360/2023 é a previsão contida no Capítulo VII – Dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação (Arts. 15 e 16). Devendo ser instituído ao menos um em cada tribunal, o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e

¹⁹⁵ Art. 7º Os órgãos do Poder Judiciário Trabalhista manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho (CSJT. **Resolução CSJT n. 360, de 25 de agosto de 2023**. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e dá outras providências. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/220465/2023_res0360_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 abr. 2024.).

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de violência, assédio e discriminação no trabalho. (CSJT. **Resolução CSJT n. 360, de 25 de agosto de 2023**. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e dá outras providências. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/220465/2023_res0360_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 abr. 2024.).

Discriminação é pautado pela diversidade, tendo como atribuições, dentre outras: i) monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação (Art. 16, I); ii) contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de violência, assédio e discriminação (Art. 16, II); iii) solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas (Art. 16, III); iv) sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação no trabalho (Art. 16, IV); v) reportar às autoridades competentes a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de violência, assédio ou discriminação (Art. 16, V); e vi) fazer recomendações e solicitar providências a gestores(as) das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio (Art. 16, VII).

A instituição de um Comitê com atribuições voltadas especificamente para a prevenção e o enfrentamento das diversas formas de violência e assédio no trabalho, é um passo significativo na consolidação da eficácia do sistema de proteção delineado pela Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação, promovendo sua integral implementação e assegurando que, através da norma, haja substancial manutenção e melhoria do ambiente laboral.

Entretanto, é fundamental compreender que tais iniciativas não podem e não devem estar restritas apenas ao âmbito interno de órgãos públicos. É latente a necessidade de criação, manutenção e expansão de sistemas eficazes de proteção, prevenção e combate às diversas formas de violência e assédio no trabalho também no âmbito interno das empresas, haja vista que a maior parte dos trabalhadores, no Brasil, estão vinculados à iniciativa privada.

As empresas desempenham um papel essencial nesse sentido. Na esteira das lições de Renata Mota Maciel Madeira Dezem, o papel das empresas, no direito brasileiro, transcende ao aspecto meramente econômico, ao passo que é ponto de convergência de relevantes interesses sociais, como a sobrevivência e o bem-estar dos trabalhadores e dos demais cidadãos que de sua atividade dependem ou que dividam o mesmo espaço social. Fala-se, pois, em função social da

empresa, que se liga à ideia de função social da propriedade, apta a redimensionar, sob o prisma jurídico e social, o escopo da atividade empresarial.¹⁹⁶

Segundo Dezem, na esteira principiológica constitucional da Carta Magna de 1988, rejeita-se a adoção de uma perspectiva de função social da empresa restrita à função social dos bens de produção ou à questão patrimonial, visando, em sentido diverso, que as atividades empresariais e que a ordem econômica, *lato sensu*, além de garantirem a livre iniciativa e buscarem a justiça social, devem, pela interpretação constitucional, observar os princípios fundamentais e a dignidade da pessoa humana, promovendo, *v.g.*, ambientes de trabalho seguros, saudáveis e socialmente sustentáveis e buscando a diminuição das desigualdades sociais, sem, contudo, deixar de proteger a livre iniciativa em todos os seus desdobramentos.¹⁹⁷

Seguindo o mesmo raciocínio, Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira e Marcelo Freire Gonçalves, na obra “Sincronicidade entre os Princípios da Livre Iniciativa e Valorização do Trabalho pelas Empresas Transnacionais” aduzem que o texto constitucional consagra que a ordem econômica deve ser fundada de forma concomitante na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tornando imperativo que não deve existir qualquer prevalência de um fundamento sobre o outro.

Essa afirmação é precisa, já que, a partir dela, torna-se evidente que a finalidade maior da ordem econômica não pode estar embasada pura e simplesmente no *lucrum proposito*, devendo as organizações, as empresas e a livre iniciativa, em geral, pautarem-se na valorização do trabalho humano e guiarem-se pelos ditames da justiça social.

Aldo Olcese Santonja, doutor em economia financeira, defende que os resultados positivos de uma empresa não estão apenas ligados ao seu poder comercial, mas igualmente no exercício efetivo de uma cooperação com a justiça e a proteção sociais, com uma governança corporativa precursora da humanização do

¹⁹⁶ DEZEM, Renata Mota Maciel; BASSETTO RUIZ, Renata de Oliveira; OLIVEIRA, André Luiz Mattos de. Função social da empresa: concretização a partir da regulação da atividade empresarial. **Prisma Jurídico**, [S. I.J, v. 17, n. 2, p. 313–330, 2018. p. 322-324.

¹⁹⁷ Nas palavras da autora, “a função social relaciona-se com todos os princípios constitucionais, a saber, a livre iniciativa, a livre concorrência, a proteção dos empregados, a defesa do consumidor e do meio ambiente, a redução das desigualdades regionais e sociais e o tratamento diferenciado às empresas de pequeno porte, deixando explícita a responsabilidade da empresa tanto em relação aos envolvidos na atividade (sócios, empregados, colaboradores e consumidores), quanto à coletividade.” (DEZEM, Renata Mota Maciel; BASSETTO RUIZ, Renata de Oliveira; OLIVEIRA, André Luiz Mattos de. Função social da empresa: concretização a partir da regulação da atividade empresarial. **Prisma Jurídico**, [S. I.J, v. 17, n. 2, p. 313–330, 2018. Disponível em: <https://uninove.emnuvens.com.br/prisma/article/view/8728>. Acesso em: 21 maio. 2024. p. 325.).

trabalho, da solidariedade, da cooperação, do progresso tecnológico, do saber humano e da liberdade democrática, principalmente no atual cenário globalizado.¹⁹⁸

Portanto, é preciso prezar pela harmonização entre o exercício empresarial da livre iniciativa com a proteção e a valorização do trabalho humano. É necessário enfatizar que as empresas, como agentes da sociedade (e não mero instrumento de lucro), possuem responsabilidade social, pois “a economia deve se adequar ao comando constitucional e não a norma jurídica a economia, esta escolha já foi feita pelo legislador constituinte, não cabendo ao aplicador e criador do direito infringir”¹⁹⁹.

Com efeito, como afirmado por Daniel Jacomelli Hudler, os valores tradicionais da empresa não seriam exclusivos de um período histórico e nem estariam excluídos do cenário empresarial atual, mas apenas deixam de ser preponderantes, calcados em um paradigma puramente racionalista, e sofrem certa mitigação e mudança, a partir de um novo sentido: a consciência sobre a importância dos sentimentos e relações interpessoais no contexto empresarial²⁰⁰.

E diante dessa realidade, a renovação das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, de nºs 01 e 05, alteradas pelas Portarias SEPRT nº 6.730/20 e MTP nº 4.219/22, com inspiração nos preceitos internacionais na Convenção 190 da OIT, trouxe a exigência de que as empresas tenham um programa de gerenciamento de riscos ocupacionais, onde deverão ser previstas e adotadas

¹⁹⁸ La evolución de la economía de libre mercado nos ha enseñado durante las recientes décadas que el éxito de una empresa ya no se puede medir tan sólo por sus resultados comerciales, pese a ser ello muy importante. La grave crisis financiera de nuestros días, con sus consecuencias tales como el déficit público y el creciente gran desempleo, obligan a un replanteamiento de la formación junto con un urgente reciclaje de los directivos empresariales así como de los respectivos miembros de los consejos de Administración de las empresas, de tal modo que se pueda establecer el deseable Gobierno corporativo a fin de que esas empresas se conviertan no sólo en motores de la economía y núcleos vitales de una prosperidad material, social y de convivencia democrática, sino también portadoras de la justicia y protección social, además de la humanización del trabajo, la solidaridad, la cooperación, el progreso tecnológico, el saber humano y la libertad en democracia. Todo ello se requiere tanto más ante el actual proceso irreversible de globalización, lamentablemente centrado aún sobre todo en redes de las grandes empresas multinacionales, mientras que la verdadera globalización de un mañana ya próximo deberá ser altamente beneficiosa para lograr una Humanidad realmente solidaria desde numerosos valores y metas comunes, con creciente respecto a las diferencias étnicas y a las respectivas raíces culturales. (SANTONJA, Aldo Olcese. Fraternidade no Novo Capitalismo Inclusivo. Lutando contra a Grande Impostura. **Tribuna plural: la revista científica**, n. 23, p. 91-112, 2023. Disponível em: <https://raed.academy/wp-content/uploads/2023/12/tribuna-plural-revista-23-monografico-9-compr.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024. p. 96).

¹⁹⁹ OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado de; GONÇALVES, Marcelo Freire. Sincronicidade entre os princípios da livre iniciativa e valorização do trabalho pelas empresas transnacionais. **Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável**, v. 7, n. 2, p. 61-80, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadds/article/view/8354>. Acesso em: 21 mai. 2024. p. 65.

²⁰⁰ HUDLER, Daniel Jacomelli. Regulação da atividade de empresas transnacionais na economia de mercado: limites éticos e jurídicos. Dissertação (Mestrado) – Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2021. p.103.

medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, realização de ações de capacitação, orientação e sensibilização a respeito do tema, além, também, de incluir a consulta dos colaboradores quanto a percepção dos riscos ocupacionais.

Na NR 05, as CIPAS passaram a ter novas atribuições na gestão desse ambiente de trabalho, e passaram a ser denominadas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio, devendo, além de outras atividades, incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas²⁰¹.

Ao cumprirem as novas previsões de autogestão de riscos ambientais, com efetividade e gerenciamento de resultados, as organizações empresariais não estarão somente evitando o pagamento de multas administrativas, mas, principalmente, cumprindo diretrizes constantes da norma ISO 45001:2018, que inclui na identificação de perigos e avaliação de riscos: a identificação de fatores sociais como potenciais causas de acidentes, como é o caso dos assédios, represálias, *bullying*, entre outros.

A norma em questão considera que a pressão e o assédio, além do potencial de gerarem doenças mentais, criam um ambiente propício para acidentes de trabalho. Como efeito da observância da norma técnica, os agentes econômicos galgam um certo grau de credibilidade nos mercados que atuam.

Ressalte-se, também, as disposições trazidas pela Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que ao instituir o programa emprega mais mulheres e alterar alguns artigos da CLT, especificamente quanto ao assunto ora tratado, estabeleceu, em seu artigo 23, a obrigação de as empresas promoverem um ambiente laboral sadio e seguro, com vistas a prevenir e combater atos de assédio sexual e outras formas de violência, com prazo de 180 dias após a entrada em vigor da Lei (na data de sua publicação), para adoção das medidas lá previstas.²⁰²

²⁰¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 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. 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: 21 mai. 2024.

²⁰² “Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que

Assim, ao investirem esforços em uma autogestão construtiva de um ambiente laboral livre de assédios e todas as formas de violência, as empresas, além de cumprirem as leis nacionais e internacionais, a norma técnica acima nominada, ainda possibilitam não serem responsabilizadas por atos ilegais de seus dirigentes e prepostos, após a comprovação cabal em processos judiciais do cumprimento integral das normas de gerenciamento de riscos, resultando em incremento de seu clima organizacional.²⁰³

Outra contribuição normativa importante adveio com a edição da Resolução nº 518/2023, do Conselho Nacional de Justiça, que, trazendo importantes alterações à Resolução CNJ nº 351/2020, atualizou o conceito de assédio moral para os fins da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio no Poder Judiciário, passando a não mais exigir, para sua configuração, que ocorra um “processo contínuo e reiterado

entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - 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;

II - 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;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - 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.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.” (BRASIL. **Lei nº 14.447, 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. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14447.htm. Acesso em: 21 mai 2024.).

²⁰³ Ricardo José Macedo de Britto Pereira, em artigo em que analisa decisões sobre assédio sexual provenientes da Suprema Corte Americana em cotejo com as novas disposições das NRs 01 e 05, assim conclui: “A responsabilidade do empresário, nos moldes estabelecidos na jurisprudência norte-americana, de natureza objetiva quando o ato for praticado por supervisor, com base na proibição de discriminação, é a medida adequada no Brasil para obrigar que as empresas adotem canais de denúncias e apurações de assédio sexual, bem como de punição dos infratores, nos termos das NRs 1 e 5. A comprovação do cumprimento integral dessas normas e de seu funcionamento adequado é a via pela qual o empregador pode não ser responsabilizado por assédio sexual de seus supervisores ou empregados.”(PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Assédio Sexual, Meio Ambiente de Trabalho Hostil e a Atualização das Normas Regulamentadoras 1 e 5. In: **Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho**: Percursos para a Efetividade do Trabalho Decente: estudos Enamat: volume 2. Brasília-DF: Obra coletiva Enamat, 2023. p. 376-390.).

de condutas abusivas”, bastando, para sua caracterização, que haja violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho.²⁰⁴

Nesse ímame, a Controladoria-Geral da União (CGU), em 2023, lançou o denominado “Guia Lilás”, visando apoiar o combate ao assédio e à discriminação no serviço público federal e orientar sobre o uso adequado e efetivo dos canais de denúncia de atos de assédio e discriminação no âmbito da administração pública federal. Em seu texto, o Guia também assinala que o assédio moral consiste na “violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva”²⁰⁵.

Essa evolução em termos de definição do assédio moral representa um notável avanço, tendo em vista a adesão à proposta conceitual trazida pela Convenção 190 da OIT, que não exige, para fins de configuração do assédio moral, que necessariamente haja a reiteração de condutas abusivas no tempo. É necessário, todavia, que essa adesão não fique restrita a atos normativos secundários, cartilhas ou guias. É preciso que os preceitos e princípios positivados na C190 venham a integrar o ordenamento jurídico brasileiro, sendo essencial, pois, sua ratificação.

²⁰⁴ Redação original: “Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se: I – Assédio moral: **processo contínuo e reiterado de condutas abusivas** que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;”

Redação dada pela Resolução nº 518/2023: “Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se: I – Assédio moral: **violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva**, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;” (BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília. DJe/CNJ nº 349/2020, de 29 out. 2020, p. 15-21. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 25 set. 2024).

²⁰⁵ Nos termos do Guia, “O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima” (BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília: Controladoria-Geral da União (CGU), 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176>. Acesso em: 25 set. 2024).

O Ministério Público do Trabalho (MPT), nesse diapasão, em 2020, publicou um manifesto pela paz no trabalho, pedindo a ratificação da Convenção 190. Em seu texto, salientou que, quando relacionados com o ambiente de trabalho, a violência e o assédio degeneram o clima organizacional, afetam a autoestima e a produtividade de trabalhadoras e trabalhadores, induzindo até mesmo a interrupção precoce de carreiras profissionais. Assim, assinalou:

Nossa Constituição da República de 1988 construiu um bloco de constitucionalidade trabalhista inscrito desde os fundamentos da República (art. 1º, III e IV, art. 3º, I, art. 4º, II), nos direitos sociais (arts. 6º a 8º), nas bases para a ordem social (art. 193) e nos princípios gerais da atividade política estatal futura voltada às relações de trabalho. A efetividade dessas regras pode se apoiar em normativa internacional, conforme art. 5º, parágrafo 2º, do texto constitucional.
(...)

A paz social assenta raízes na garantia de segurança econômica e um nível de bem-estar material a todas as pessoas e no convívio social livre de violência e assédio. Com o fito de assegurar uma sociedade próspera e sustentável, com respeito aos direitos humanos em solo brasileiro, o Ministério Público do Trabalho se manifesta favoravelmente à ratificação da Convenção 190 e da Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho.²⁰⁶

Ademais, o Ministério Público do Trabalho, desde 2017, por intermédio da Portaria PGT nº 583/2017, já evidenciava sua preocupação com o tema, contando com uma Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação, com o objetivo de estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas práticas abusivas no âmbito institucional. Entre as previsões mais relevantes, situam-se a criação de Espaços de Discussão – capazes de fortalecer os vínculos sociais e profissionais entre as pessoas, onde serão debatidas livremente as questões relacionadas à organização do trabalho, buscando o seu aperfeiçoamento, de forma a viabilizar a gestão participativa sobre temas que interesssem à Instituição – e a criação de Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação – a fim de atuar no desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

²⁰⁶ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Pela Paz no Trabalho:** Manifesto pela Ratificação da Convenção 190 da OIT. [S.I.]: Ministério Público do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-publica-ratificacao-convencao-190-oit-assinada.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

Oportuno ressaltar que, especificamente no que toca ao enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no trabalho, a referida Portaria estabelece que qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação no ambiente do trabalho poderá encaminhar a notícia desses atos, inclusive por intermédio de suas associações e sindicatos, podendo oferecer denúncia perante diversos órgãos, à sua escolha, quais sejam: ao Espaço de Discussão de sua Unidade; à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação; à Unidade de Gestão de Pessoas da sua Unidade; à Unidade de Saúde da sua Unidade; e à Comissão de Servidores da sua Unidade, se houver (Art. 10).

Ainda, são previstas na norma preceitos que detalham os procedimentos a serem adotados em relação às notícias recebidas, atribuindo à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação um papel central na apuração, podendo, inclusive, na hipótese de estarem os interessados de comum acordo, participar das tratativas visando a conciliação do conflito, acompanhando as conversas a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos. Trata-se de uma sistemática inspirada nos princípios de justiça restaurativa, cuja adoção se mostra crucial para a erradicação de práticas abusivas como assédio e discriminação no trabalho.

Posteriormente, em 2023, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) instituiu, por meio da Resolução nº 265/2023, a Política Nacional de Atenção à Saúde Mental dos integrantes do Ministério Público, que, inspirada nos preceitos e princípios que norteiam a Convenção 190 da OIT, previu, entre outros, os conceitos de “saúde mental”, “riscos psicossociais”, “fatores psicossociais”, “violência no trabalho” e “assédio moral”, nos seguintes termos:

Art. 2º Para fins desta Resolução, considera-se:

(...)

IX - saúde mental: estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses cotidianos, pode trabalhar produtivamente e ser capaz de contribuir para sua comunidade;

X - riscos psicossociais: influências na saúde mental dos integrantes do Ministério Público, provocados pelas tensões da vida diária, pelas pressões do trabalho e por outros fatores adversos;

XI - fatores psicossociais: resultado da interação entre os elementos que permeiam a vida dos integrantes da instituição, suas questões pessoais, sociais, ambientais e organizacionais;

(...)

XV - violência no trabalho: ação voluntária de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo, que importe em violação ao princípio fundamental da dignidade humana, aos direitos do trabalho e previdenciário, ou que venha a causar danos físicos ou psicológicos, ocorrida diretamente no ambiente laboral ou em ambiente que envolva relações estabelecidas no trabalho ou atividades concernentes a ele; XVI - assédio moral: violência psicológica por meio de conduta abusiva que, de forma reiterada e sistemática, expõe a pessoa a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na sua liberdade, sua dignidade e em seus direitos de personalidade (...)²⁰⁷

Além dos referidos conceitos, a Resolução também traz uma gama de princípios e diretrizes que guiam a Política Nacional no tocante à temática de saúde mental no trabalho, destacando-se os seguintes princípios: universalidade: visando garantir padrões de cuidados a todos os integrantes da instituição; equidade nas ações: para a diminuição dos impactos resultantes das diferenças inerentes a cada um dos integrantes do Ministério Público; transdisciplinaridade: a fim de construir práticas e saberes em atenção à saúde mental, respeitando a complexidade da condição humana e dos múltiplos fatores que influenciam na saúde em suas relações com o trabalho; transversalidade: visando que as ações de promoção e prevenção em saúde mental integrem todos os ramos e unidades, com o reconhecimento da organicidade da instituição; integralidade: a fim de que a atenção à saúde mental esteja profundamente interligada com todas as dimensões que formam o ser humano; e intra e intersetorialidade: com o objetivo de articular diversos setores no desenvolvimento e na execução da Política, com o compartilhamento dos saberes em prol da saúde mental dos integrantes.

De fato, pautar a atuação nos axiomas e diretrizes supracitados é de essencial importância para alcançar objetivos relacionados à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. A realidade observada no âmbito interno de inúmeras empresas reforça a necessidade urgente de uma regulação clara e eficaz, com o objetivo de garantir a implementação de ações concretas e políticas efetivas de promoção da saúde mental e de prevenção e enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação no trabalho

²⁰⁷ BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Resolução nº 265, de 3 de julho de 2023**. Institui a Política Nacional de Atenção à Saúde Mental dos integrantes do Ministério Público. [S./]: Diário Eletrônico do CNMP, Caderno Processual, p. 6 - 14, edição de 06 jul. 2023. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas/norma/9996/>. Acesso em: 26 set. 2024.

Nesse sentido, evidencia-se ser imprescindível que haja diálogo direto e transparente entre o Estado e as empresas e organizações, cabendo àquele coordenar e promover uma cooperação estreita entre os setores público e privado, visando assegurar a efetividade das medidas, políticas e sistemas, voltados à saúde mental no trabalho.

Sob a perspectiva da autogestão, a adoção de práticas de governança ambiental (*Environmental, Social and Governance – ESG*) e a implementação de políticas e procedimentos que visam garantir a conformidade e o cumprimento da lei (*Compliance*) são medidas importantes para o alcance desse resultado.

2.3.1. ESG: *Environmental, Social and Governance*

O paradigma e princípio de governança ambiental, social e corporativa (*Environmental, Social and Governance – ESG*) representa um aspecto crucial para o crescimento sustentável da economia e da sociedade globais. Com o latente desenvolvimento econômico e social dos últimos tempos, questões ambientais, sociais e de governança despertaram a preocupação em alguns setores econômicos globais no tocante à necessidade de adoção de meios para garantir que tal desenvolvimento seja não só abrangente, mas também sustentável.

Em resposta aos graves (e crescentes) problemas relacionados à “necessidade” de expansão e produção capitalista, que gera repercussões consideráveis no meio ambiente, na sociedade, no trabalho e no mercado financeiro, Organizações Internacionais e diversos países se uniram para apresentar planos de ação de desenvolvimento sustentável, como o *ESG*, a fim de construir um quadro de desenvolvimento sustentável e abrangente da sociedade humana.²⁰⁸

A sigla *ESG* como é conhecida hodiernamente foi formalmente mencionada pela primeira vez no relatório “*Who Cares Wins: Connecting Financial Markets to a Changing World*” (“Quem Cuida Vence: Conectando Mercados Financeiros a um Mundo em Mudança”), publicado em 2005, em uma iniciativa liderada pela ONU contemplando recomendações para melhor integrar questões ambientais, sociais e de governança na análise, gestão de ativos e corretagem de valores mobiliários,

²⁰⁸ LI, Ting-Ting et al. ESG: Research Progress and Future Prospects. **Sustainability**, [S.I.], v. 13, n. 11663, p. 1-23, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su132111663>. Acesso em: 26 abr. 2024. p. 1.

pautadas na Responsabilidade Social Empresarial (RSE), ou Responsabilidade Social Corporativa (RSC).

Segundo Ting-Ting Li *et al.*, o princípio ESG surge como uma proposta de sistematização estrutural que inclui fatores ambientais (E), sociais (S) e de governança (G), que são pontos-chaves a serem considerados no processo de análise de investimento e tomada de decisão. Assim, a ESG consiste em um padrão e uma estratégia utilizada para avaliar o comportamento corporativo, o desenvolvimento sustentável das empresas e o desempenho financeiro futuro.²⁰⁹

Em sua dimensão ambiental, que compreende a letra “E” da sigla (“Environmental”), envolve questões ambientais que podem ter um impacto positivo ou negativo no desempenho financeiro ou na solvência de uma entidade, estado soberano ou indivíduo.

Os autores citam como fatores ambientais relevantes o cuidado com: a) consumo e eficiência de energia; b) emissões de gases de efeito estufa (GEEs); c) emissão de poluentes; d) uso de água e reciclagem; e) produção e gestão de resíduos (água, sólidos, perigosos); f) impacto e dependência da biodiversidade; g) impacto e dependência dos ecossistemas; e h) inovação em produtos e serviços ecológicos.

Quanto ao aspecto social, que compreende a letra “S” da sigla (“Social”), Ting-Ting Li *et al.* afirmam que este pode ser definido como: o conjunto de questões sociais que podem ter um impacto positivo ou negativo no desempenho financeiro ou na solvência de uma entidade, estado soberano ou indivíduo.

Cita-se, como exemplo, os seguintes fatores: a) a saúde e a segurança no trabalho (incluindo questões como saúde mental, prevenção e enfrentamento das diversas formas de violência e assédio no trabalho); b) a discriminação, a diversidade e a igualdade; c) a oportunidade, *lato sensu*; d) o combate ao trabalho forçado e compulsório; d) a erradicação do trabalho infantil; e) a liberdade de associação da força de trabalho; f) o estudo acerca da erradicação da pobreza e acerca de seus

²⁰⁹ “The ESG principle is a framework system including environmental (E), social (S), and governance (G) factors. ESG stems from responsible investment. The principles for responsible investment (PRI) define responsible investment as ‘a strategy and practice to incorporate environmental, social and governance (ESG) factors in investment decisions and active ownership’. Therefore, ESG is usually a standard and strategy used by investors to evaluate corporate behavior and future financial performance. As an investment concept for evaluating the sustainable development of enterprises, the three basic factors of ESG are the key points to be considered in the process of investment analysis and decision making. Moreover, environmental, social, and governance (ESG) factors help to measure the sustainability and social impact of business activities.” (LI, Ting-Ting *et al.* ESG: Research Progress and Future Prospects. **Sustainability**, [S.I.], v. 13, n. 11663, p. 1-23, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su132111663>. Acesso em: 26 abr. 2024. p. 1-2.).

efeitos na comunidade; g) a gestão da cadeia de abastecimento; e h) a estímulo à capacitação e educação.

Por fim, a dimensão de governança, que corresponde à letra “G” da sigla (“Governance”), trata das questões de gestão que podem ter um impacto positivo ou negativo no desempenho financeiro ou na solvência de uma entidade, estado soberano ou indivíduo.

No aspecto governança, são avaliados fatores como: a) diversidade e estrutura; b) responsabilidade ambiental e social; c) transparência e publicidade; d) códigos de conduta e princípios empresariais; e) pagamento executivo; f) combate ao suborno e/ou a outras formas de corrupção; g) direitos dos acionistas; e h) estímulo à participação das partes interessadas.

No tocante à sua implementação, é possível afirmar que o modelo tem sido acatado, colocado em prática e amadurecido em diversos países desenvolvidos, como em países europeus e nos Estados Unidos, apresentando resultados positivos quanto à adoção e ao desenvolvimento significativo e sustentável das empresas e organizações que o adotaram.

No Brasil, algumas empresas e organizações já têm tomado passos significativos de adesão ao modelo de governança ESG, inclusive estabelecendo medidas e disponibilizando recursos para a prevenção e o combate à violência, à discriminação e ao assédio no trabalho.

Segundo dados da nona edição do “Ranking Merco Responsabilidade ESG no Brasil”, promovido pelo Monitor Empresarial de Reputação Corporativa (Merco), no ano de 2022, as dez empresas classificadas como mais responsáveis em ESG do Brasil foram, respectivamente: Natura, Itaú, Ambev, Google, Grupo Boticário, Magazine Luiza, Bradesco, Unilever, Nestlé e Danone. Isso quer dizer que cinco das dez empresas com melhor classificação do ranking são brasileiras.

Os resultados da pesquisa são fruto de um levantamento que teve como referência mais de 3800 questionários, envolvendo diversas variáveis de análise, organizadas nos seguintes grupos: empresas mais responsáveis com o meio ambiente (E); empresas mais responsáveis no âmbito interno, clientes e sociedade (S); empresas mais responsáveis a nível ético e de governança.

No tocante ao Grupo E (*Environment*), foram avaliados critérios de responsabilidade e compromisso com o meio ambiente e mudanças climáticas; de

sustentabilidade e meio ambiente; de contribuição à comunidade; e de mudanças climáticas.

Quanto ao grupo S (*Sustainability*), foi avaliada a responsabilidade da empresa com o âmbito interno, clientes e sociedade; o nível de contribuição à comunidade; o grau de responsabilidade com os trabalhadores e trabalhadoras; o compromisso com o país; o compromisso social; o compromisso de investimento e emprego no país; a responsabilidade com os funcionários; a aposta na igualdade de gênero; e o respeito aos direitos do consumidor.

Além disso, foi avaliado se a empresa se comporta de maneira responsável onde elabora ou compra seus produtos e insumos; se paga os impostos que lhe correspondem; se cuida de seus funcionários; se promove a igualdade e a integração de todo o tipo de funcionário; se não engana seus clientes; se pensa em seus clientes; e se é comprometida com os problemas sociais.

Por fim, em relação ao grupo G (*Governance*), analisou-se a responsabilidade da empresa com a ética e a boa governança; o seu comportamento ético e a sua transparência; a credibilidade e a qualidade da gestão da empresa; a governança corporativa; a transparência da informação; o respeito aos direitos do consumidor; e a honestidade da empresa. Não obstante, foi avaliado se a empresa se comporta de maneira responsável nos lugares onde elabora ou compra seus produtos; a existência de casos de corrupção na empresa; e se é uma empresa que paga os impostos que lhe correspondem.²¹⁰

Vale destacar que a sociedade anônima Itaú Unibanco S.A. – que, segundo a pesquisa, ficou em segundo lugar no “Ranking Merco Responsabilidade ESG no Brasil” – conta com um interessante Guia de Orientações sobre Assédio e Discriminação nas Relações de Trabalho anexo ao seu Código de Ética e Conduta.

Além de prever conceitos, características e classificações visando a conscientização e a prevenção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, o Guia conta com uma seção voltada à orientação e à denúncia dessas formas de violência. Nele é previsto um canal de denúncia, orientação e acolhimento, independente e autônomo, que visa acolher e ajudar

²¹⁰ MERCO. As Empresas Mais Responsáveis ESG Brasil. [S.I.]: Grupo Análisis e Investigación, 2022. Disponível em: <https://www.merco.info/files/2023/07/1756/resultados-merco-responsabilidade-esg-br-2022.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2024. p. 1.

aqueles que estiverem diante de situações de conflito, desconforto, convivendo com práticas de violências no trabalho ou que as tenham presenciado.²¹¹

A implementação de princípios e práticas de governança ambiental, social e corporativa mostram-se, portanto, em sua origem, ser meios eficientes e eficazes para a reinvenção do ambiente laboral, e para o desenvolvimento de uma cultura de valorização do ser humano, da diversidade, da inclusão e do bem-estar físico, psíquico, social e ambiental no trabalho.

Diversas abordagens são relevantes nesse contexto, incluindo a implementação de práticas de governança corporativa alinhadas com os princípios ambientais, sociais e de governança (ESG), conforme visto, bem como o desenvolvimento de mecanismos de *Compliance* (Programas de Integridade), a ser analisado a seguir.

2.3.2. *Compliance*

O vocábulo *Compliance* deriva da expressão linguística inglesa “*to comply*”, que significa, em tradução livre, “obedecer”, “agir de acordo” ou “fazer cumprir”. Em sentido amplo, trata-se de um conjunto de ações, mecanismos e instrumentos que visam a criação de uma cultura corporativa fundamentada na conformidade das práticas organizacionais com padrões éticos, políticas internas, expectativas sociais e com princípios e preceitos legais estabelecidos.²¹²

Para Eduardo de Almeida Gonçalves, embora o *Compliance* se trate de um instrumento que possui diferentes formas de ser conceituado – tanto doutrinariamente

²¹¹ ITAÚ. **Guia de Orientações sobre Assédio e Discriminação nas Relações de Trabalho:** Anexo ao Código de Ética e Conduta do Conglomerado Itaú Unibanco. [S.I.]: Itaú, 2023. Disponível em: <https://www.itau.com.br/download-file/v2/d/42787847-4cf6-4461-94a5-40ed237dca33/06485b20-f12d-f75d-6fa7-ab22fa12ea67?origin=2#:~:text=A%20pr%C3%A1tica%20de%20ass%C3%A9dio%20moral,e%20na%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20em%20vigor>. Acesso em: 02 mai. 2024. p. 27-29.

²¹² No tocante ao seu aspecto semântico, a Academia Brasileira de Letras (ABL) define “*compliance*” como o “sistema de gestão, área ou disciplina dedicados à observância e garantia do cumprimento de normas legais e regulamentares, da conformidade com padrões éticos, políticas e diretrizes estabelecidos para as atividades de determinada instituição ou empresa, bem como à prevenção, detecção e correção de quaisquer desvios, fraudes, atos ilícitos ou irregularidades (geralmente envolvendo casos de corrupção, obrigações trabalhistas, fiscais, regulatórias, concorrenciais, entre outros); conjunto de medidas e procedimentos que têm esta finalidade” (ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. **Compliance.** [S.I.]: ABL, 2024. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/compliance>. Acesso em: 21 mai. 2024.).

quanto legalmente –, é possível afirmar que há uma dualidade de elementos fundamentais para a sua eficácia prática, quais seja: a técnica e a ética²¹³.

Nessa esteira, Cleverson Moreira Lino conceitua o *Compliance* como um programa estratégico dinâmico e criativo para o desenvolvimento de sistemas, políticas, controles e procedimentos, podendo ser representado por um conjunto complexo de medidas que permitem atuar preventivamente para garantir que a conformidade institucional seja maximizada através da "orientação de comportamento" dos indivíduos relacionados com a instituição.²¹⁴

Historicamente, a implementação de ferramentas e programas complexos de *Compliance* ganha maior destaque com leis e diplomas normativos que visam ao enfrentamento a práticas de corrupção no meio organizacional, como é o caso da lei estadunidense "*Foreign Corrupt Practices Act – FCPA*" ("Lei de Práticas de Corrupção no Exterior – LPCE", em tradução livre), de 1977.

O objetivo da referida lei norte-americana é tornar ilegal que certas pessoas e entidades façam pagamentos a funcionários de governos estrangeiros para ajudar na obtenção ou retenção de negócios, contando com disposições antissuborno que proíbem o uso intencional de correspondências ou qualquer meio de instrumentalização do comércio interestadual de forma corrupta na promoção de qualquer oferta, pagamento, promessa de pagamento ou autorização de pagamento de dinheiro ou qualquer coisa de valor a qualquer pessoa.²¹⁵

²¹³ Segundo Gonçalves, "descrever o Compliance sem dissertar sobre as técnicas que envolvem a sua aplicação efetiva, impossibilita o conhecimento desse objeto, por não apresentar um dos seus dois principais componentes substanciais. Tratar-se-ia, nesse caso, de uma explicação vazia e abstrata que não levaria ao leitor o conhecimento prático desse instituto, posto que ele teria apenas uma visão genérica dele, sem possibilidade de aplicá-lo no mundo real. Da mesma forma, apresentar o Compliance sem ressaltar a ética que o deve abranger é um trabalho tão inócuo quanto o exemplo acima apresentado. Seria o equivalente a descrever a natureza da luz como composta por partículas, ignorando-se completamente seu comportamento como onda. Estar-se-ia diante de uma meia verdade. Uma incompletude conceitual que não descreveria apropriadamente o seu objeto." (GONÇALVES, Eduardo de Almeida. **O compliance trabalhista na prevenção e no combate ao assédio moral: limites e possibilidades jurídicas.** Orientador: Bento Herculano Duarte Neto. 115f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/54737>. Acesso em: 07 mai. 2024. p. 48-49.).

²¹⁴ LINO, Cleverson Moreira. **O Compliance como Meio de Preservação dos Direitos Constitucionais Trabalhistas no Estado Democrático.** 2021. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Escola de Direito e Administração Pública, Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3341>. Acesso em: 08 mai. 2024. p. 13.

²¹⁵ U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE. **Foreign Corrupt Practices Act.** Washington, DC: Fraud Section, Criminal Division, 1977. Disponível em: <https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>. Acesso em: 08 mai. 2024.

Na mesma linha se situa a lei britânica “*Bribery Act*” (“Lei Anticorrupção”, em tradução livre), de 2010, que entrou em vigor em julho de 2011, no Reino Unido, que considera crime que um cidadão do Reino Unido ou uma pessoa localizada no Reino Unido pague ou receba suborno, direta ou indiretamente, abrangendo transações que ocorrem no Reino Unido ou no exterior, e tanto no setor público como no privado.

A Lei Anticorrupção britânica estabelece que as empresas, organizações e entidades também podem cometer um delito por não prevenirem a corrupção, devendo adotar e provar que possuem procedimentos antissuborno adequados para não serem responsabilizadas por práticas de suborno, incluindo, dentre os procedimentos, que práticas de *Compliance* sejam um item permanente na agenda do comitê de auditoria ou equivalente, em empresas maiores.²¹⁶

No Brasil, o termo “*Compliance*” é usualmente equiparado à expressão “programas de integridade”, cujo conceito foi estabelecido – embora não tenha sido o primeiro ato normativo a referenciar o *Compliance*²¹⁷ – pelo Decreto n. 8.420/2015, que dispunha, em seu Art. 41, que, para seus fins, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.²¹⁸

²¹⁶ UNITED KINGDOM. **Bribery Act 2010**. UK: UK Public General Acts, 2010. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>. Acesso em: 08 mai. 2024.

²¹⁷ Outros atos normativos, como a Lei nº 9.613/1998, a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e o Decreto nº 1.171/1994, também previram conceitos e parâmetros relevantes acerca de instrumentos de *Compliance*. Nesse sentido, acerca do desenvolvimento do *Compliance*, no Brasil, Eduardo de Almeida Gonçalves ressalta que “a Lei nº 12.846/2013, também conhecida como Lei Anticorrupção, apesar de não ter sido a primeira legislação federal brasileira a referenciar o *Compliance*, foi a responsável por dar destaque e relevância a ele. Ademais, a partir de 2013, proliferou-se o número de empresas que possuem programas de integridade em suas estruturas. Outro fator motivador para a implantação do *Compliance* nas empresas foi a exigência da Comissão de Valores Mobiliários – CVM da existência de um Programa de *Compliance* nas empresas que queiram negociar seus valores mobiliários em mercados regulamentados, no Brasil (...) Nessa senda, após a Lei Anticorrupção, a maior adoção das empresas a esse programa e a exigência da CVM, houve um aumento significativo de novas legislações que, direta ou indiretamente, dispõem de aspectos do *Compliance*, incentivando ou obrigando pessoas jurídicas, não apenas privadas, a introduzi-lo em sua estrutura” (GONÇALVES, Eduardo de Almeida. **O compliance trabalhista na prevenção e no combate ao assédio moral: limites e possibilidades jurídicas**. Orientador: Bento Herculano Duarte Neto. 115f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/54737>. Acesso em: 07 mai. 2024. p. 53.).

²¹⁸ “Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e

Em 2022, o Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022 – que Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (também chamada de Lei Anticorrupção brasileira), que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira –, revogou o Decreto n. 8.420/2015 e consagrou um conceito mais ampliativo no que tange ao aspecto finalístico dos programas de integridade. Com efeito, estabelece o Art. 56 do Decreto nº 11.129/2022:

Art. 56. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de:

I - prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e

II - fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

Parágrafo único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e os riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual, por sua vez, deve garantir o constante aprimoramento e a adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.²¹⁹

Interessante notar que a redação dada pelo Decreto nº 11.129/2022 ao art. 56 inova ao incluir nos objetivos do programa de integridade o caráter preventivo de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos, não se limitando apenas à detecção e ao saneamento destes, como o fazia o Art. 41, do Decreto n. 8.420/2015. Não

incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade." (BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências (Revogado). 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm. Acesso em: 06 mai. 2024.).

²¹⁹ BRASIL. **Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70. Acesso em: 07 mai. 2024.

obstante, o Decreto nº 11.129/2022 também consagrou uma característica que se faz essencial para a compreensão axiológica por trás do *Compliance*: o propósito de fomento e manutenção de uma cultura de integridade e conformidade em nível estrutural/organizacional.

Diversos devem ser os parâmetros de avaliação para os programas de *Compliance*, em especial com a finalidade de prevenção de riscos psicossociais e de enfrentamento à violência no trabalho, incluindo, dentre outros:

- 1) o comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, que deve dar apoio visível e inequívoco ao programa, além de destinar recursos para tanto de forma adequada;
- 2) a adoção de um código de ética, de padrões de conduta e de políticas e procedimentos de integridade, que devem ser aplicáveis a todos os empregados, empregadores e administradores, independentemente do cargo e da função exercida, e, quando necessário, estendidos para terceiros;
- 3) a disponibilização e criação de treinamentos e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade;
- 4) a previsão de gestão adequada de riscos, incluindo sua análise e reavaliação periódica, para a realização de adaptações necessárias ao programa de integridade e a alocação eficiente de recursos;
- 5) a existência de independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e pela fiscalização de seu cumprimento;
- 6) a existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e mecanismos destinados ao tratamento das denúncias e à proteção de denunciantes de boa-fé;
- 7) a previsão de medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade; e
- 8) a previsão de procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

A implementação de programas de *Compliance*, portanto, é um recurso valioso para o desenvolvimento de uma cultura organizacional de prevenção e combate ao

assédio, à violência e à discriminação no meio ambiente de trabalho, ao passo que são instrumentos aptos a reforçar o cumprimento e dar efetividade aos preceitos normativos que lhe são aplicáveis, como os preceitos constitucionais e infraconstitucionais de valorização e dignidade da pessoa humana, saúde, segurança e trabalho digno e decente.

Aliás, o *Compliance* é essencial para a obtenção de certificações como a ISO 9001, pois é por meio dela que as empresas asseguram o cumprimento de todas as normas, regulamentos e leis aplicáveis às suas atividades. Para obter a certificação ISO 9001, uma empresa deve ser submetida a uma avaliação rigorosa de seus processos e práticas de gestão da qualidade. Nesse contexto, o compliance é fundamental, pois garante que a empresa esteja em conformidade com todas as exigências normativas e legais pertinentes.

Além disso, a implementação de um programa de *compliance* efetivo demonstra o compromisso da empresa com a ética e a integridade, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os colaboradores, não só prevenindo possíveis prejuízos financeiros e danos à reputação decorrentes do não cumprimento das normas, mas também atuando contra o assédio no ambiente de trabalho, reforçando a cultura de respeito e conformidade.

Visando à implementação eficaz de programas de *Compliance* destinados ao combate ao assédio e a outras formas de violência no trabalho, torna-se imperativo que as empresas, organizações e entidades adotem uma série de medidas bem estruturadas e definidas. Primeiramente, deve-se estabelecer uma política clara de prevenção e enfrentamento, com definições precisas sobre o que constitui assédio, exemplos de condutas proibidas e orientações detalhadas sobre o procedimento de denúncia.

Aliás, é essencial que haja a realização de treinamentos abrangentes para todos os funcionários, capacitando-os a identificar situações de assédio e a agir de maneira adequada em caso de denúncia. Nesse ponto, saliente-se que é de fundamental importância abrir canais de denúncia seguros e confidenciais, garantindo que os funcionários possam relatar casos de assédio sem receio de qualquer tipo de represálias. No tocante às investigações de denúncias, estas devem ser conduzidas de maneira imparcial e efetiva, assegurando que as vítimas sejam ouvidas e que as condutas ilícitas sejam devidamente apuradas com celeridade, e, se for o caso, punidas.

Além dessas medidas, a empresa deve adotar uma postura ética e transparente em relação ao tema, promovendo a valorização da diversidade e o respeito aos direitos humanos. Esse tipo de abordagem contribui para a criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os funcionários, diminuindo a possibilidade de ocorrência de casos de assédio, sendo que, em suma, é a integração de todos esses elementos que definirão a efetividade dos programas de integração e conformidade.

A criação de programas e instrumentos de *Compliance* e a adoção de modelos de governança ambiental, social e corporativamente sustentáveis (*ESG*) se complementam, podendo coexistir e serem reciprocamente colaborativos para o alcance de seus objetivos globais e específicos dentro da organização ou empresa.

A título exemplificativo, a criação de canais eficientes, eficazes e efetivos de denúncia (*whistleblowing*) e de acolhimento de pessoas que conviveram ou convivem com práticas de assédio no ambiente de trabalho traz para a organização a possibilidade de conhecer, gerenciar e tomar as medidas cabíveis para prevenir, enfrentar a violência no ambiente de trabalho e impedir que tais condutas se instalem e sejam sistematizadas no âmbito organizacional.

Os programas de integridade, portanto, podem ser utilizados como verdadeiros instrumentos de otimização da regulação e da autogestão do meio ambiente de trabalho, em razão, dentre outros, de seu potencial para a efetivação e irradiação de comportamentos e princípios éticos no âmbito interno das organizações e empresas.

Especialmente no tocante à conformidade com preceitos juslaborais, destaca-se o *compliance* trabalhista, que transcende a mera adequação aos preceitos legais da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943), ampliando, por outro lado, seu escopo a gestão empresarial, a qual deve ser pautada pela ética e pela sustentabilidade, o que implica não suprimir nenhum direito trabalhista e criar e proporcionar as condições necessárias para um ambiente saudável para o trabalhador e a prosperidade para o empreendimento.²²⁰

²²⁰ Analisando o paralelismo que deve existir entre a postura ética adotada pelas empresas e organização tanto em seu âmbito interno quanto externo, Isadora Gomes Mazucatto tece a seguinte crítica: “Seria desarrazoado, senão contraditório, falar num programa de compliance destinado a fixar limites éticos para as condutas dos representantes da empresa perante o mercado sem antes estabelecer normas internas para que estes mesmos princípios fossem praticados nas dependências da própria organização. Portanto, referidos códigos (de ética e conduta) devem elucidar não só as diretrizes éticas de projeção externa (atuação da empresa no mercado), mas também (e principalmente) os preceitos éticos de projeção interna, ou seja, direcionados a balizar o próprio

Nesse sentido, concorda-se com o posicionamento de Roberta Potzik Soccio Kruppa e Anselmo Gonçalves, ao asseverar que o *compliance* trabalhista visa, para além da conformidade legal, ao desenvolvimento da cultura organizacional da empresa. Consequentemente, cada programa deve atender às especificidades próprias da empresa, tendo, pois, caráter personalíssimo. Também ressaltam que o *compliance*, na seara trabalhista, deve ser adotado independentemente do ramo de atuação e do porte da empresa, devendo ser implementado com o indispensável engajamento tanto dos dirigentes e gestores, quanto dos empregados e empregadas.²²¹

Com efeito, diversos instrumentos podem ser utilizados pelas empresas e organizações para atender às suas necessidades únicas, embora possam ser elencados eixos essenciais indispensáveis para a real eficácia e efetividade prática do conjunto de medidas que formam o programa de integridade, a saber: i) parâmetro regulamentar interno, como, por exemplo, a criação da Política de *compliance* e de um Código de Conduta; ii) aperfeiçoamento e estímulo constantes à comunicação clara, efetiva e resolutiva, seja em relações verticais ou horizontais; iii) existência de programas de capacitação e treinamento contínuo para a melhoria das relações interpessoais; e iv) existência de canais permanentes de denúncia, orientação e acolhimento – seguros, confiáveis e autônomos.

Dessa forma, molda-se o que Rosana de Souza Kim Jobim chama de “*compliance preventivo*”, em que o Código de Ética e a Política de *compliance* da

desenvolvimento das atividades internamente e, por conseguinte, com reflexos diretos no meio ambiente de trabalho que ali se estabelece.” (MAZUCATTO, Isadora Gomes. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Compliance como Instrumento de Mitigação de Ocorrências. **Revista Raízes Jurídicas, Curitiba**, v. 9, n. 2, p. 173-192, 2017. p. 185).

²²¹ Os autores relacionam, ainda, *compliance* trabalhista e risco trabalhista, afirmando: “O compliance trabalhista consubstancia-se na adoção de boas práticas, com aplicação correta da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas, dos estatutos e códigos internos das empresas. Faz parte de uma nova modalidade de gestão do mercado de trabalho, a qual traz diversos benefícios não só à organização, como também aos empregados, em razão da mudança de cultura, voltada para comportamentos éticos. Neste cenário é importante compreender que o compliance trabalhista significa avaliar como pode ser compreendido, atualmente, o risco trabalhista (...) o conceito de risco trabalhista não se restringe apenas ao passivo trabalhista resultante de uma condenação na Justiça do Trabalho em uma ação trabalhista individual movida por empregados ou ex-empregados. Tais condenações representam apenas uma das diversas repercussões negativas decorrentes do descumprimento de normas trabalhistas. A empresa ainda pode estar sujeita ao pagamento de multas impostas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, podendo inclusive, em casos mais graves, acarretar embargo de atividade se constatado grave e iminente risco ao trabalhador, conforme dispõe o artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho.” (KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. COMPLIANCE TRABALHISTA. **Revista de Direito da FAE**, [S. I.], v. 2, n. 1, p. 123–145, 2020. Disponível em: <https://revistadec direito.fae.edu/direito/article/view/52>. Acesso em: 15 jul. 2024. p. 133).

empresa ou organização, além de estabelecerem diálogos, direitos e deveres recíprocos, seja em relações verticalizadas ou horizontalizadas, modulam e direcionam os rumos do empreendimento para, internamente, criar uma cultura organizacional focada na prevenção de crises, e não apenas em sua remediação. A autora elenca seis funções práticas a serem desempenhadas pelos Códigos de Ética (Códigos de *compliance*):

[...] a) identificadora, na medida em que o texto assinala quais as metas, compromissos e papel que a organização pretende desempenhar na sociedade; b) declarativa e informativa, já que indica qual a teoria ética pactuada pela filosofia da empresa e qual o conjunto de valores éticos assumidos como princípios; c) discriminativa, pois o texto deve ser suficientemente claro no sentido de se perceber quais condutas são obrigatórias, ótimas, desejáveis ou proibidas; d) metodológica ou procedural, já que estabelece as vias adequadas para se chegar a uma solução de conflitos ou dilemas éticos; e) coercitiva, na medida em que estabelece as sanções e procedimentos justos a sua aplicação; e f) protetiva, pois todo o conjunto das funções anteriores, garantindo um agir em acordo com as normas previstas.²²²

Em sentido oposto, o denominado *non-compliance* – caracterizado pelo abandono das práticas de *compliance* ou pela desconformidade – pode ensejar consequências visíveis, seja no âmbito judicial ou no extrajudicial, a depender do caso. A esse respeito, ressalte-se:

Além das consequências relativas ao passivo trabalhista, podem recair sobre o empregador ou o tomador de serviços a aplicação de multas administrativas, impostas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, vinculadas ao Ministério do Trabalho e Emprego e até mesmo comandos de interdição.

Ainda, há a possibilidade de o tomador de serviços, empregador ou grupo econômico ser réu em ações coletivas, ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho e por sindicatos profissionais, cujas consequências são inúmeras (indenizações, obrigações de fazer e não fazer).²²³

²²² JOBIM, Rosana de Souza Kim. **Compliance e trabalho:** entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Orientadora: Luciane Cardoso Barzotto. 211f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/216496>. Acesso em: 15 jul. 2024. p. 61.

²²³ JOBIM, Rosana de Souza Kim. **Compliance e trabalho:** entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Orientadora: Luciane Cardoso Barzotto. 211f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/216496>. Acesso em: 15 jul. 2024. p. 37.

Verifica-se, portanto, que há estreita aproximação entre o *compliance* e a principiologia de prevenção e enfrentamento às diversas formas de violência e assédio no ambiente de trabalho. Há uma relação de necessidade entre esta e aquele, de modo que só há que se falar em substancial *compliance* quando se adere à principiologia e se adota medidas e mecanismos efetivos de prevenção e combate ao *mobbing* e a outras formas de violência psicológica.

Não obstante, verifica-se a existência de um papel ativo e essencial do Estado – nas figuras das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, vinculadas ao Ministério do Trabalho e Emprego, e do Ministério Público do Trabalho – de controle e de fiscalização no sentido de verificar irregularidades e auxiliar na modulação das condutas praticadas no âmbito empresarial e organizacional aos preceitos legais. Essa relação será melhor explorada posteriormente, no próximo capítulo.

Por derradeiro, resta claro que, hodiernamente, os sistemas complexos e efetivos de *Compliance* não se limitam apenas à finalidade de combate à corrupção e de outras práticas ilícitas no âmbito administrativo de empresas, entidades e organizações, públicas e privadas. Noutro giro, passam a ter por escopo a reinvenção estrutural e o desenvolvimento cultural ético e alinhado aos preceitos e normas legais e constitucionais que regem, entre outros, as relações de trabalho no âmbito interno das empresas e organizações.

Em uma visão holística, o *compliance* não deve se restringir à conformidade meramente formal às normas regentes, devendo ir além do cumprimento “no papel” pela organização, prezando também pela realização de aspectos de viabilidade, efetividade e materialização do sentido teleológico da norma.

Sob essa perspectiva, os programas de integração são destinados a reforçar o cumprimento do paradigma legal posto e a tornar efetivas tais normas. Em outras palavras, a preocupação de verdadeiros programas de *compliance* é dar eficácia a instrumentos, medidas e políticas organizacionais de conformidade legal, sob o prisma de prevenção e de (re)formulação cultural, e não se resumir a prevê-los abstratamente.²²⁴

²²⁴ Nesse sentido: “Nota-se que a preocupação dos programas de compliance é dar eficácia a instrumentos preventivos e não meramente prevê-los, fugindo da superficialidade da “criação de políticas” para criar e implementar um verdadeiro método de operação que estabeleça entre os trabalhadores a consciência (e não a pressão) de que fugir ao método significa a impossibilidade de permanecer naquela organização por destoar do perfil da própria empresa e não das exigências atribuídas somente à sua figura (...) Ora, é inconteste que quanto mais forte e coerente for a cultura

2.3.3. Desafios e “Rótulos” de Sustentabilidade, *Compliance* e *ESG* em Perspectiva: Responsabilidade Social da Empresa, “*Greenwashing*” e a Função Reguladora do Estado

Há uma notável aproximação entre os conceitos de *ESG* e *Compliance*, que se traduz em uma relação de complementariedade. Ambos os institutos também se conectam à noção de responsabilidade social, que deve servir como parâmetro orientador das atividades das empresas e organizações.

O escopo e a abrangência da noção de responsabilidade social não são entendidos de forma uníssona, embora haja o consenso de que seus contornos sofrem mudanças com o passar do tempo.

Conforme explica Elizabeth Pollman, o uso do termo – referindo-se ao conceito de incorporar partes interessadas e seus interesses na forma como as empresas são administradas – surgiu na década de 1950, tendo como um de seus precursores o livro do economista norte-americano, Howard Bowen: “*The Social Responsibilities of the Businessman*” (“Responsabilidades Sociais do Homem de Negócios”). Segundo Pollman, a obra incutiu e aflorou a discussão acerca das obrigações dos empresários de respaldar a atuação empresarial - seja com a adoção de políticas, com a tomada de decisões ou com o traçar de suas linhas de atuação – nos objetivos e valores sociais.²²⁵

organizacional da empresa, melhor será a qualidade do ambiente de trabalho e, sem dúvidas, os resultados da organização. Por isso, ter um programa de compliance tende a ser um diferencial entre as organizações, pois representa a materialização do método de operação da empresa que, por sua vez, nasce destinado a tratar, sobretudo, do ambiente interno, de forma que o que se tem no íntimo da organização seja compatível com a proposta que projeta no mercado, havendo coerência na atuação da organização, a qual certamente colherá tal êxito em forma de resultados e otimização dos lucros.” (MAZUCATTO, Isadora Gomes. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Compliance como Instrumento de Mitigação de Ocorrências. *Revista Raízes Jurídicas, Curitiba*, v. 9, n. 2, p. 173-192, 2017. p. 187-188).

²²⁵ “The use of the term ‘social responsibility’ – referring to the concept of incorporating stakeholders and their interests in how companies are run – emerged in the 1950s. Economist Howard Bowen’s landmark book, *The Social Responsibilities of the Businessman* launched discussion of ‘the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society’. Bowen’s framing identified social duties that stemmed from the consequences of business activity and encompassed ethics to protect the well-being of workers and the general public” (POLLMAN, Elizabeth. Corporate Social Responsibility, *ESG*, and *Compliance*. In: VAN ROOIJ, Benjamin; SOKOL, Daniel D. **The Cambridge Handbook of Compliance**. Cambridge: Cambridge University Press, 2021. p. 662-672. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/books/abs/cambridge-handbook-of-compliance/corporate-social-responsibility-esg-and-compliance/B25302033B64438DA5F58208C0D92894>. Acesso em: 18 jul. 2024. p. 663).

Deriva dessa concepção, inclusive, a Teoria da Função Social da Empresa, cujos fundamentos foram expressa e sistematicamente incorporados à Constituição Federal de 1988 – arts. 5º, XIII, XXII, XXIII, 170, II a IX e parágrafo único, 182, §2º e 186. Sob a égide da Carta Magna, a atividade empresarial deve compatibilizar seus meios e fins capitalistas de produção e lucro à sua função social, com vistas à promoção do bem-comum, do bem-estar e da justiça social.²²⁶

Embora perdure significativa discussão acerca de sua abrangência conceitual, diante do panorama principiológico do ordenamento jurídico brasileiro, o sentido de responsabilidade social das empresas e organizações deve ser compreendido para além da mera conformidade com a lei. É o que Elizabeth Pollman, Rosen-Zvi e Li-Wen Lin denominam “*beyond compliance*” (“além do *compliance*”).

Essa visão sugere que organizações e empresas devem fazer “mais do que sua mera obrigação legal” no tocante à governança, proteção ambiental, garantia de direitos humanos e direitos trabalhistas, de forma a considerar não apenas os anseios de seus acionistas (“*shareholders*”), como também de todas as partes interessadas ou afetadas pelas suas atividades e suas decisões (“*stakeholders*”).²²⁷

Diante desse panorama, nota-se que tanto o *ESG* quanto o *Compliance* inserem-se em um conceito mais abrangente, que possui, inclusive, matriz constitucional: a noção de função e responsabilidade social. Isso porque, à medida que a governança ambiental, social e corporativa (*ESG*) traça planos, cria padrões e desenvolve objetivos de sustentabilidade e de responsabilidade ambiental e social da empresa ou da organização, o *Compliance* modula, lapida e faz compatibilizar tais

²²⁶ Nesse sentido, Maria Helena Diniz assinala que: “A empresa, portanto, é o núcleo convergente de vários interesses, que realçam sua importância econômico-social, como: lucro do empresário e da sociedade empresária que assegura a sua sobrevivência e a melhora de salários e enseja a criação de novos empregos e a formação de mão de obra qualificada; salário do trabalhador, permitindo sua sobrevivência e a de sua família; tributos, possibilitando a consecução das finalidades do poder público e a manutenção do Estado (...) A empresa, como atividade econômica organizada, deve ser preservada por gerar lucro, emprego e tributos” (DINIZ, Maria Helena. Importância da função social da empresa. **Revista jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 51, p. 387-412, 2018. p. 396).

²²⁷ “Corporate social responsibility (CSR) essentially requires companies to conduct business beyond compliance with the law and beyond shareholder wealth maximization. It suggests that companies should do more than they are obligated under applicable laws governing product safety, environmental protection, labor rights, human rights, community development, corruption, and so on; it also suggests that companies should consider not only the interests of shareholders but also those of other stakeholders (e.g., employees, consumers, suppliers, and local communities). CSR requires companies to provide not only the quantity of goods, services, and employment but also the quality of life for those whose interests are affected by corporate activities” (LIN, Li-Wen. Corporate social responsibility in China: Window dressing or structural change. **Berkeley Journal of International Law**, v. 28, n. 1, p. 64-100, 2010. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1419667. Acesso em: 18 jul. 2024. p. 64).

ações com o paradigma normativo vigente e regente. Esse conjunto integra – mas não exaure – o conceito de responsabilidade social.

Sabe-se que o repensar, o reestruturar e o replanejar de práticas e de modelos empresariais para adequar-se a um modelo substancialmente sustentável é algo desafiador. O desenvolvimento sustentável não é algo simples de ser alcançado ou aplicado na prática e na sociedade. Seus macros efeitos tampouco se tornam abruptamente perceptíveis.

Pelo contrário: trata-se de um processo de transformação, que precisa passar por alterações e mudanças constantes, pois molda-se como “passos que devem ser seguidos para suprir as necessidades das gerações atuais, de tal maneira que não comprometa os anseios das gerações futuras”²²⁸.

Significa dizer que, em tese, a adoção de padrões de sustentabilidade e responsabilidade social, como *ESG* e *compliance*, é capaz de gerar impactos significativamente positivos nas empresas. Todavia, seus efeitos e resultados mais expressivos se tornam perceptíveis a longo prazo e à medida que um maior número de empresas e organizações o implementam.

Entretanto, é importante destacar que, na prática, muitas empresas e organizações frequentemente implementam modelos de sustentabilidade meramente formais com fins predominantemente lucrativos e/ou para propaganda enganosa. Trata-se do fenômeno denominado de “*greenwashing*”, termo que é sinônimo de “maquiagem verde”, “lavagem verde” ou “banho verde”, no Brasil.

Tal fenômeno, essencialmente capitalista, deriva de uma notória disjunção dos conceitos de Responsabilidade Social das Empresas (RSE) e de Responsabilidade Social Corporativa (RSC).

Nesse sentido, destaca-se que, segundo a Comissão Europeia, a Responsabilidade Social das Empresas pode ser entendida como um conceito através do qual as organizações integram preocupações sociais e ambientais nas suas operações comerciais e na sua interação com as suas partes interessadas, numa base voluntária²²⁹. Por sua vez, a Responsabilidade Social Corporativa, para a

²²⁸ COSTA, Edvaldo; FEREZIN, Nataly Bueno. ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) e a comunicação: o tripé da sustentabilidade aplicado às organizações globalizadas. **Revista Alterjor**, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 79–95, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/alterjor/article/view/187464>. Acesso em: 26 abr. 2024. p. 81.

²²⁹ No original: “The European Commission has previously defined Corporate Social Responsibility (CSR) as ‘a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business

referida Comissão, diz respeito a ações de empresas além de suas obrigações legais para com a sociedade e o meio ambiente.²³⁰

A análise histórica evidencia que a noção de “responsabilidade social” no âmbito empresarial não foi incrementada de forma genuinamente espontânea pelas organizações e empresas, passando a ser prioridade somente após a ocorrência de casos cuja repercussão levou a sociedade a exigir respostas adequadas das empresas diante de determinadas situações de violação grave de direitos básicos.

Nesse contexto, Bárbara Vasconcelos destaca que foi apenas no final dos anos 1990 e início dos anos 2000 que o tema começou a ser uma prioridade para as organizações. A autora cita os seguintes “*leading cases*” como exemplos marcantes: o “Caso Shell-Brent Spar (1995)” e o “Caso Nike (1990)”.

O “Caso Shell-Brent Spar (1995)” foi marcado pela decisão da empresa multinacional Shell, que contou com o apoio do governo britânico, de inutilizar sua plataforma petrolífera no Mar do Norte, em 1995, afundando-a a 2,5 km de profundidade no oceano Atlântico. O feito deu origem a diversos protestos, inclusive por parte da organização não governamental ambiental *Greenpeace*.²³¹

O “Caso Nike (1990)”, que envolveu a empresa multibilionária estadunidense de calçados, roupas e acessórios – *Nike, Inc.* – também ocorreu no início da década de 1990. A Nike sofreu um boicote global por consumidores, o que levou a marca a reorganizar e remodelar sua estrutura interna de gestão e produção, após ter sido acusada de exploração de trabalho infantil e de trabalho em condições análogas à escravidão. Nesse sentido, Rafaela Almeida Cordeiro, Mariana Hammel Brandão e Vivian Iara Strehlau relatam as principais consequências para a empresa:

Nesse período, o garoto-propaganda da marca, Michael Jordan, teve que explicar por que associava seu nome e sua imagem a uma linha

operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis” (EUROPEAN COMISSION. **Communication from the Comission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility.** Brussels: COM, 2011. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011DC0681>. Acesso em: 11 jul. 2024. p. 3).

²³⁰ No original: “Corporate social responsibility concerns actions by companies over and above their legal obligations towards society and the environment.” (EUROPEAN COMISSION. **Communication from the Comission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility.** Brussels: COM, 2011. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011DC0681>. Acesso em: 11 jul. 2024. p. 3).

²³¹ VASCONCELOS, B. A Falsa Responsabilidade Social nas Empresas. **The Trends Hub**, Porto, n. 2, 2022. Disponível em: <https://parc.ippt.pt/index.php/trendshub/article/view/4666>. Acesso em: 11 jul. 2024. p. 2.

de tênis fabricada por crianças remuneradas com US\$ 0,22 por hora. Esse episódio motivou a primeira campanha global de boicote por parte de consumidores e levou a empresa a implementar um rígido controle da sua cadeia produtiva e reestruturação do seu programa de trabalho.²³²

No século XXI, os rótulos de "sustentabilidade" e "responsabilidade social" passaram a ser um objetivo estratégico empresarial e organizacional. São vários os motivos para isso, mas há uma convergência significativa em torno das figuras do consumidor e do mercado, que passaram a valorizar não apenas o preço e a qualidade dos produtos, mas também os aspectos éticos e valorativos associados ao consumo.

É de se salientar, inclusive, que a sustentabilidade corporativa não está em antítese com o desenvolvimento econômico. O termo "sustentabilidade corporativa" sugere a capacidade tecnológica e financeira e o papel institucional das empresas e organizações sob a perspectiva do desenvolvimento sustentável, de modo que os objetivos ambientais e sociais passam a ser vistos como uma estratégia de negócios da empresa.²³³ Em outras palavras, os investimentos empresariais em iniciativas socioambientais deixam de ser vistos como um "custo", passando a ser considerados como um "investimento", pois, hodiernamente, o alinhamento ao desenvolvimento sustentável se tornou um diferenciador das empresas no contexto do consumo.

Nesse sentido, um estudo realizado pela empresa de consultoria empresarial americana – McKinsey & Company –, em conjunto com a empresa especializada em programas de computador – NielsenIQ – analisou o crescimento do faturamento dos produtos que alegam ser social e ambientalmente responsáveis. A pesquisa concluiu que, entre 2018 e 2022, produtos que fizeram alegações relacionadas a iniciativas ambientais, sociais e de governança obtiveram um crescimento de cerca de 18% a mais do que seria esperado dada sua posição no início do período.²³⁴

²³² CORDEIRO, Rafaela Almeida; BRANDÃO, Mariana Hammel; STREHLAU, Vivian Iara. Exploração de Mão de Obra na Fabricação de Produtos: Quem se Importa?. **Revista Interdisciplinar de Marketing**, Maringá, v.8, n.1, p. 39-50, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/rimar/article/view/34305>. Acesso em: 11 jul. 2024. p. 40.

²³³ MORIOKA, Sandra Naomi *et al.* Revisão sistemática da literatura sobre medição de desempenho de sustentabilidade corporativa: uma discussão sobre contribuições e lacunas. **Gestão & Produção**, v. 25, p. 284-303, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/CJqGS6DFQ6gCkXsHS3wvNwG/>. Acesso em: 26 set. 2024.

²³⁴ AM, Jordan Bar *et al.* **Os consumidores se preocupam com a sustentabilidade** – e a respaldam com o bolso. [S.I.]: McKinsey & Company, 2023. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destaques/os-consumidores-se-preocupam-com-a-sustentabilidade-e-a-respaldam-com-o-bolso/pt>. Acesso em: 11 jul. 2024.

No Brasil, conforme pesquisa realizada pela Union + Webster em 2019, e divulgada pela Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP), 87% da população demonstra preferência por adquirir produtos e serviços de empresas sustentáveis. Ademais, 70% dos entrevistados declararam estar dispostos a pagar um valor adicional por esses produtos e serviços.²³⁵

Esse fenômeno, que funciona como uma espécie de “etiquetamento” relacionado à sustentabilidade e à responsabilidade social das empresas e organizações, portanto, é marcado, também, pelo grande potencial de lucro e de obtenção de vantagens competitivas no mercado.

O fim das práticas e condutas sustentáveis ou socialmente responsáveis, todavia, não pode ser o proveito econômico. O lucro deve ser uma das suas consequências e um de seus objetivos, mas não pode ser visado de forma incondicional ou irresponsável.

Nesse sentido, é preciso reconhecer que, hodiernamente, a prática de “greenwashing empresarial” (“Corporate Greenwashing”) consiste em um dos mais relevantes obstáculos ao desenvolvimento sustentável no âmbito das organizações e empresas.

Para os pesquisadores indianos, A. Kamini Varsha, V. Ravi e Thirupathi Manickam, o “greenwashing empresarial” consiste em uma estratégia de publicidade que as empresas adotam a fim de dar a impressão de que são sustentáveis, quando, na realidade, não o são. Explicam que as corporações se revestem dessa prática para atrair consumidores – que estão cada vez mais conscientes em relação a questões ambientais –, com o objetivo de capitalizar a tendência de investimentos socialmente conscientes e sustentáveis.²³⁶

²³⁵ FIEP. 87% dos consumidores brasileiros preferem comprar de empresas sustentáveis. [S.I.]: Agência Sistema Fiep, 2019. Disponível em: <https://agenciafiep.com.br/2019/02/28/consumidores-preferem-empresas-sustentaveis/>. Acesso em: 18 jul. 2024.

²³⁶ No original: “Corporate greenwashing is an advertising strategy businesses employ to give the impression that they are environmentally friendly when they are not. Corporations engage in ‘green washing’ to appeal to customers who are growing more aware of the environment. This can involve fraudulent marketing, confusing or unsupported statements, and misrepresenting the environmental advantages of their goods or services. Many businesses have been charged with using “green washing” to capitalise on the socially conscious investing trend.” (VARSHA, A. Kamini; RAVI, V.; MANICKAM, Thirupathi. Green Washing or Game Changer of Corporate Sustainability: Impact on Environment, Society, and Governance (ESG). **Shanlax: International Journal of Arts, Science and Humanities**, v. 11, n. 53, p. 147-155, 2024. Disponível em: <https://www.shanlaxjournals.in/journals/index.php/sijash/article/view/7251>. Acesso em: 11 jul. 2024.)

É importante ressaltar que o aumento da preocupação com a problemática de “maquiagem verde” no âmbito organizacional e empresarial, em âmbito global, se deve, entre outros, pela falta de diretrizes e de regulação claras e assertivas, estabelecidas nacional e internacionalmente, que seja suficientemente abrangente diante da complexidade temática.²³⁷

Ante o exposto, verifica-se que a compreensão do sentido substancial de sustentabilidade pressupõe a percepção de sua complexidade. Para a sua materialização, é necessário que haja a adoção e implementação de práticas significativa e materialmente sustentáveis nos mais variados segmentos políticos, econômicos e sociais, de forma que a “disseminação de novos padrões de hábitos, comportamentos e decisões, dos níveis microssociais aos níveis macrossociais, depende, necessariamente, da comunicação de novos valores”²³⁸.

A adoção de práticas sustentáveis e da concepção original do paradigma de responsabilidade social das empresas e organizações relacionadas ao meio ambiente de trabalho – incluindo práticas de *Compliance* e *ESG* – envolve, portanto, o cuidado e a preocupação com aspectos sociais e humanos de saúde, segurança, inclusão e equidade no ambiente laboral.

A noção de sustentabilidade e responsabilidade social transcende seu sentido biológico e ambiental, abrangendo, igualmente, outros fatores vitais para a sua materialização conceitual. Entre esses fatores estão a prevenção e o combate à violência e ao assédio, com a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

O combate ao assédio pela ressignificação estrutural/ organizacional do ambiente de trabalho, aliada ao suporte, à capacitação, à conscientização e à prevenção a nível individual e organizacional revela-se eficaz para a erradicação de uma cultura que, historicamente, vincula violência e trabalho e para a diminuição efetiva de riscos psicossociais no trabalho.

Nesse sentido, a implementação de programas de integridade e de modelos de governança ambiental, social e corporativamente sustentáveis nas empresas e nas

²³⁷ Nesse sentido: “Concerns over greenwashing has increased globally due to a lack of international standards on ESG-related taxonomy. In the environmental context, potentially misleading disclosures and claims are known as ‘greenwashing’, a term which encompasses a wide range of actions which exaggerate and misrepresent ‘green’ credentials.” (DE SILVA LOKUWADUGE, Chitra S.; DE SILVA, Keshara M. ESG Risk Disclosure and the Risk of Green Washing. ESG risk disclosure and the risk of green washing. **Australasian Accounting, Business and Finance Journal**, v. 16, n. 1, p. 146-159, 2022. Disponível em: <https://ro.uow.edu.au/aabfi/vol16/iss1/10/>. Acesso em: 11 jul. 2024. p. 147-148.)

²³⁸ KUNSCH, Margarida Maria Krohling; OLIVEIRA, Ivone de Lourdes. **A comunicação na gestão da sustentabilidade das organizações**. São Paulo: Difusão Editora, 2009. p. 29.

organizações em geral são um caminho viável e efetivo para o combate a todas as formas de assédio, violência e discriminação no trabalho.

Conforme analisado anteriormente, boas práticas de governança e gestão são capazes de refletir resultados significativos tanto no que concerne ao aspecto preventivo quanto ao repressivo e ao restaurativo em relação à saúde mental no meio ambiente do trabalho. Isso se dá pela incorporação de princípios éticos, de desenvolvimento, de dignidade humana, de integração, de inclusão social e de sustentabilidade como elementos orientadores do arquétipo organizacional.

Sob o prisma da gestão de pessoas, o alinhamento estratégico com os objetivos organizacionais – pautados no compromisso da administração com a definição de padrões éticos, inclusivos e humanísticos de conduta – e o estímulo para a participação ativa e cooperativa nos processos de gestão de pessoas e nas decisões empresariais são medidas que seguem a principiologia de responsabilidade social da empresa e que são fundamentais para o bem-estar organizacional como um todo.

No tocante à gestão de riscos psicossociais no trabalho, é importante salientar que a integração e o alinhamento estratégico da gestão de riscos com a gestão de pessoas da empresa para a criação e para o aperfeiçoamento dos canais de comunicação, de denúncia e de apoio às vítimas e a todos aqueles que, direta ou indiretamente, convivem e/ou conviveram com situações de assédio, violência e discriminação no trabalho são medidas fundamentais para que o sistema de governança implementado seja efetivamente holístico e sustentável.²³⁹

Diante disso, é válido ressaltar que cabe ao Poder Público, em cooperação ativa e participativa com organizações e empresas, públicas e privadas, incentivar, fiscalizar e promover a adoção de princípios, instrumentos e mecanismos de

²³⁹ Nesse sentido, Antonio Martiningo Filho e Marcus Vinicius Soares Siqueira aduzem que as empresas “precisam privilegiar o respeito e a escuta sobre o problema dos funcionários e se esforçar para funcionar de maneira sadia, apesar do estresse e da pressão do mercado. Chefiar os subordinados com respeito pode evitar diversos problemas de mal-estar. Para tanto, a área de gestão de pessoas precisa ousar reintroduzir o componente humano e levar em conta cada indivíduo, com seus traços de personalidade e fragilidades, sem esquecer o componente afetivo ou emotivo da pessoa. É preciso reforçar o diálogo nas relações profissionais para que se possam identificar as pessoas em dificuldade ou em crise antes que sejam afetadas por alguma forma de violência. Também se faz necessário que haja vontade verdadeira de mudança por parte das empresas e de todos os trabalhadores, qualquer que seja sua posição na hierarquia. O fato de funcionários reagirem à violência no ambiente de trabalho é positivo para a organização, pois lhe dá a oportunidade de mudar os métodos de administração e de melhorar a comunicação entre as pessoas que dela fazem parte” (MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, [S.I.], v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>. Acesso em: 02 mai. 2024. p. 32.).

governança ambiental, social e corporativa, seja por intermédio de leis, políticas públicas ou fomento de tais práticas.

Como exemplo do diálogo e do incentivo por parte do Poder Público em relação à promoção de ambientes públicos e laborais seguros e socialmente sustentáveis, destaca-se o Protocolo “*No callem*”, de iniciativa da Câmara Municipal de Barcelona em 2018, com o objetivo precípua de combater a violência sexista – em especial a violência sexual e LGBTQI+fóbica – em espaços de lazer noturno, salas de concertos, bares, festivais, dentre outros espaços que tornam-se, por vezes, palco de condutas assediadoras e violentas a impedirem que todos possam usufruí-los livremente.

Dessa forma, estabelece-se que, ao aderirem a um acordo de colaboração, os espaços de lazer comprometem-se a aplicar o protocolo “*No callem*”, que permite sensibilizar e formar o pessoal da sala sobre o que é e como agir face a um assédio ou agressão sexual.²⁴⁰

A iniciativa barcelonesa serviu de inspiração para diversos Estados e empresas pelo mundo, inclusive para o Brasil. No estado de São Paulo, em 2023, por exemplo, o Ministério Público de São Paulo (MPSP) – por meio do Núcleo de Gênero do Centro de Apoio Operacional Criminal, do Núcleo do Consumidor do Centro de Apoio Operacional Cível e de Tutela Coletiva, da Ouvidoria das Mulheres –, em conjunto com o Ministério Público do Trabalho – por meio da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coorigualdade e pela gerência do “Projeto Florir: semeando oportunidades pelo fim da violência contra a mulher” –, propuseram e sistematizaram o “Pacto Ninguém Se Cala”, que prevê ações preventivas e de combate à cultura do assédio e da violência contra a mulher em bares, baladas, restaurantes, casas de espetáculos, eventos e no ambiente de trabalho.

O “Pacto Ninguém se Cala” visa incentivar, sensibilizar, conscientizar e orientar acerca do enfrentamento da violência contra a mulher, principalmente em locais como bares, baladas, restaurantes, casas de espetáculos, eventos e similares, visando a promoção do respeito à diversidade, considerando as interseccionalidades e as particularidades e vulnerabilidades das vítimas.

²⁴⁰ AJUNTAMENT DE BARCELONA. **Protocol “No callem”**. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2018. Disponível em: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/protocol-no-callem>. Acesso em: 03 mai. 2024.

O protocolo referido pauta-se pela adoção de ações e iniciativas de caráter preventivo, orientadas pela perspectiva de gênero, visando o enfrentamento da cultura do estupro, das formas de violência e do assédio de gênero ocorridos no ambiente de trabalho, em instituições públicas, privadas, educacionais, de lazer e entretenimento, culturais e esportivas.

A adesão ao pacto é voluntária e representa compromisso de responsabilidade social, e sua não observância implica a exclusão da organização ou empresa do rol de aderentes, sem prejuízo de nova adesão em caso de restabelecimento dos compromissos.

Dentre as ações previstas no Pacto, destacam-se:

- 1) a realização de campanhas para a conscientização da população em geral e de profissionais envolvidos na prevenção e combate à violência e ao assédio de gênero, com destaque a não culpabilização, a não revitimização e à importância da conscientização de todos - homens e mulheres - sobre as formas de violência;
- 2) a oferta de suporte e auxílio para mulheres que se encontrarem em situação de risco em espaço adequado para que elas possam ser ouvidas, informadas e atendidas em suas necessidades emergenciais;
- 3) a difusão de canais de denúncias e a inclusão de regulamentos sobre assédio sexual e outras formas de violência nas políticas internas dos estabelecimentos e a divulgação ampla desses regulamentos em diversos setores e entre funcionários.²⁴¹

A fiscalização, o fomento e a cooperação do Poder Público, em sentido amplo, com a iniciativa privada é fundamental para a consecução de objetivos ligados ao combate, à prevenção, à conscientização e ao rompimento com a cultura de violência, discriminação e assédio na sociedade e no trabalho.

Nessa senda, alerta a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) que, em âmbito global, apesar dos bons progressos apresentados

²⁴¹ MPSP. **Pacto Ninguém Se Cala.** São Paulo: Ministério Público de São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.mpsp.mp.br/pacto-ninguem-se-cala>. Acesso em: 03 mai. 2024. p. 6-7.

no desenvolvimento de leis e políticas ambientais, existem provas crescentes de que os países-membros da OCDE geralmente não estão no rumo certo para o alcance de alguns de seus principais objetivos ambientais, sendo uma das principais razões para isso a lacuna de implementação que existe entre os objetivos políticos delineados e o desempenho apresentado nos programas e medidas de *Compliance*.²⁴²

A dissonância entre os preceitos normativos legais e sua aplicação efetiva e eficiente representa um dos principais obstáculos ao progresso na construção de um meio ambiente organizacional substancialmente fundamentado na valorização da pessoa e do trabalho humano, bem como na prevenção de riscos psicossociais e ocupacionais e no combate às diversas formas de violência, discriminação e assédio.

O Estado, nesse sentido, possui um papel que abrange – mas transcende – a atividade legiferante, cabendo-lhe não apenas a criação de normas que versem sobre responsabilidade social – por exemplo, que estimulem ou obriguem a adoção de modelos e programas de *Compliance* e de governança ambiental, corporativa e socialmente sustentável (*ESG*) –, mas também o papel de proporcionar, fomentar e fiscalizar a implementação desses mecanismos, avaliando as empresas e garantindo que há a substancial conformidade estrutural e finalística das organizações com os valores e preceitos normativos estabelecidos.

Como será detalhado no próximo capítulo, um dos principais obstáculos à erradicação da cultura organizacional que normaliza a violência no trabalho não reside propriamente na ausência de normas que estabeleçam diretrizes para a construção e manutenção de ambientes de trabalho seguros e éticos. O verdadeiro desafio está na aplicação prática desses preceitos e normas, limitando-se, muitas vezes, a uma conformidade meramente formal com os dispositivos legais, sem eficácia na implementação de mecanismos de governança e *compliance* e sem um compromisso genuíno com a responsabilidade social, em seu aspecto material.

Faz-se mister destacar que, conforme delineado por Renata Mota Maciel Madeira Dezem e por Renata de Oliveira Bassetto Ruiz, é preciso que a implementação dos referidos mecanismos se guie por uma principiologia adaptativa

²⁴² “Despite good progress in developing environmental laws and policies, there is growing evidence that OECD countries are generally not on track to achieve some of their key environmental goals. One of the main reasons is the implementation gap that exists between policy objectives and performance. Insufficient compliance with environmental requirements is an important part of this implementation gap” (OECD. **Compliance and enforcement.** [S.I.]: OECD, 2024. Disponível em: <https://www.oecd.org/env/tools-evaluation/compliance.htm>. Acesso em: 08 mai. 2024.)

aos contextos históricos, sociais e culturais do Brasil, para que haja um desenvolvimento real e eficaz no tocante à temática. Isso porque, afirmam as autoras:

Os estudos e as teorias econômicas e desenvolvimentistas foram criadas, quase que em sua totalidade, utilizando-se da modelagem de processos de desenvolvimento de países com economia desenvolvida. Neste passo, torna-se importante identificar que a história econômica destes países apresenta desafios particulares, com estruturas criadas de forma peculiar, que exigem compreensão e tratamento diferenciado. Em outras palavras, não se pode utilizar do estudo de processos econômicos dos países desenvolvidos para aplicá-los, *in totum*, aos países subdesenvolvidos, com origem histórica própria, que geraram estruturas econômicas e sociais completamente diversas dos primeiros, notadamente no que tange às estruturas econômicas e jurídicas, próprias dos países subdesenvolvidos. O poder econômico, diferentemente do que ocorreu em países desenvolvidos, foi constitutivo das relações econômicas dos países subdesenvolvidos. A maior parte desses países sofreu um processo de colonização europeia que, além da dependência externa, acabou por gerar estruturas internas de poder no campo econômico que marcaram, e ainda marcam, todo o processo de desenvolvimento (ou de subdesenvolvimento) dessas sociedades.²⁴³

Não obstante, a regulação e a autogestão do meio ambiente do trabalho devem inspirar-se no paradigma da justiça restaurativa, que, conforme definido pela Resolução nº 225/2016 do CNJ, traduz-se no conjunto ordenado e sistêmico de princípios, métodos, técnicas e atividades próprias, que visa à conscientização sobre os fatores relacionais, institucionais e sociais motivadores de conflitos e violência, e por meio do qual os conflitos que geram dano, concreto ou abstrato, são solucionados de modo estruturado.²⁴⁴

Como um método especial de resolução de conflitos, a justiça restaurativa não tem sua aplicação restrita ao âmbito do Direito Penal, podendo ser adotado diante de uma ampla variedade de conflitos, inclusive trabalhistas envolvendo casos de assédio

²⁴³ DEZEM, Renata Mota Maciel Madeira; RUIZ, Renata De Oliveira Bassetto. Apontamentos sobre a regulação da atividade empresarial a partir do direito ao desenvolvimento. **Revista Thesis Juris**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 17–33, 2019. Disponível em: <https://uninove.emnuvens.com.br/thesisjuris/article/view/14424>. Acesso em: 21 maio. 2024. p. 23.

²⁴⁴ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 225, de 31 de maio de 2016**. Dispõe sobre a Política Nacional de Justiça Restaurativa no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília. DJe/CNJ, nº 91, de 02 jun. 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2289>. Acesso em: 24 set. 2024.

moral e/ou violência no trabalho.²⁴⁵ Não obstante, o processo restaurativo tem o seu escopo especialmente voltado para a vítima, visando à recomposição do *status quo ante*, vale dizer, substituindo a resolução de conflitos com base unicamente na perspectiva de responsabilização retributiva, por uma fundada no diálogo, com o objetivo de recompor as relações preexistentes de forma humanizada, para a solução de conflitos de modo estruturado. Nesse sentido:

A abordagem restaurativa no espaço de trabalho estimula as pessoas a aceitarem a responsabilidade por seus atos quando eles resultam em dano a alguém ou às relações com a equipe. Por esse caminho, se criam as condições para algum tipo de reparação, o que, muitas vezes, é alcançado com um pedido sincero de desculpas e pelo consequente perdão. A restauração, assim viabilizada, solidifica o grupo e permite a retomada das relações de trabalho em um patamar superior de humanização e aprendizagem.²⁴⁶

A justiça restaurativa é norteada por valores e princípios. Segundo Fernanda Carvalho Dias de Oliveira Silva, são elencados como valores da justiça restaurativa o respeito, a honestidade, a humildade, a responsabilização (*accountability*), a participação ativa, a interconexão, a igualdade, a solidariedade (fraternidade), o empoderamento, a confidencialidade, a voluntariedade, a liberdade (ausência de submissão ao medo ou ausência de dominação), e a diversidade.²⁴⁷

Quanto aos princípios orientadores da justiça restaurativa, Margaret Stout e João Salm apontam cinco princípios fundamentais, quais sejam: (1) conflito como oportunidade criativa; (2) justiça como processo coletivo, convidando à participação

²⁴⁵ Marcos Rolim, nesse sentido, assinala: “Para se pensar a justiça restaurativa nos ambientes de trabalho e desenvolver seu potencial quanto ao assédio moral, é preciso, preliminarmente, afastar uma visão limitadora que situa as abordagens restaurativas de forma reativa (...) Além dos momentos formais que tendem a produzir impactos evidentes, a visão restaurativa envolve também determinadas práticas informais que podem produzir um impacto cumulativo. Nesse sentido, autores têm empregado a expressão ‘organização restaurativa’ para definir uma instituição cujos princípios e normas são orientadas pelos princípios da justiça restaurativa. No cerne do novo modelo há uma cena pública (um círculo restaurativo, por exemplo) onde as pessoas expressam livremente suas emoções. Particularmente importante é a chance de que todos possam falar e serem ouvidos em um espaço institucionalizado, notadamente as vítimas em um contexto de tentativa de restauração. Possibilidades do tipo afetam a natureza das relações no grupo e tendem a estimular posturas solidárias. A confiança no ambiente de trabalho e a compreensão dos problemas enfrentados pelas pessoas que convivem diariamente facilitam a ação cooperativa” (ROLIM, Marcos. *Justiça Restaurativa e Assédio Moral. Novos Estudos Jurídicos*, Itajaí (SC), v. 26, n. 2, p. 530–544, 2021. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/17750>. Acesso em: 23 set. 2024. p. 540).

²⁴⁶ ROLIM, Marcos. *Justiça Restaurativa e Assédio Moral. Novos Estudos Jurídicos*, Itajaí (SC), v. 26, n. 2, p. 530–544, 2021. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/17750>. Acesso em: 23 set. 2024. p. 541.

²⁴⁷ SILVA, Fernanda Carvalho Dias de Oliveira. **A experiência e o saber da experiência da justiça restaurativa no Brasil:** práticas, discursos e desafios. São Paulo: Blucher, 2021. p. 55-56.

plena e ao consenso; (3) ação de cura, como ações destinadas a curar relações e restaurar a harmonia; (4) responsabilidade plena e direta (responsabilidade holística); e (5) fortalecimento da comunidade: ações que fortalecem a comunidade e ajudam a prevenir futuros danos.²⁴⁸ Em sentido semelhante, a Resolução nº 225/2016 do CNJ elenca como princípios orientadores da justiça restaurativa a corresponsabilidade, a reparação dos danos, o atendimento às necessidades de todos os envolvidos, a informalidade, a voluntariedade, a imparcialidade, a participação, o empoderamento, a consensualidade, a confidencialidade, a celeridade e a urbanidade.

Nesse íame, para que haja a efetivação dos direitos à saúde, ao meio ambiente de trabalho materialmente sadio e psiquicamente saudável, ao trabalho digno e decente, pelo desenvolvimento de uma cultura organizacional livre da violência, da discriminação e do assédio, é fundamental que, além da norma, haja, na prática, o esforço e a atuação conjunta, cooperativa e ativa entre o Poder Público e a sociedade.

A implementação de modelos de governança *ESG*²⁴⁹ e o desenvolvimento de programas de *Compliance* constituem pontos de partida, mas não são um fim em si mesmos. Além disso, é imperativo que o Estado fomente, desenvolva e aperfeiçoe meios e formas de prevenção, conscientização, fiscalização e combate a atos e práticas ilícitas.

Simultaneamente, por parte da sociedade, faz-se necessária a conformidade, seguindo, aplicando e aprimorando programas de integração, modelos de governança e de gestão, criando mecanismos eficientes para a denúncia de práticas ilícitas e proporcionando suporte e apoio necessários às vítimas e demais pessoas que enfrentam situações de violência, discriminação e assédio no ambiente de trabalho.

²⁴⁸ “To apply these characteristics to justice, we point to five main principles: (1) conflict viewed as a potentially creative opportunity; (2) deliberating and administering justice invites full participation and consensus; (3) actions meant to heal relationships and restore harmony; (4) full and direct responsibility; and (5) actions strengthen the community and help prevent future harm” (STOUT, Margaret; SALM, Joao. What restorative justice might learn from administrative theory. **Contemporary Justice Review: Issues in Criminal, Social, and Restorative Justice**, v. 2, n. 14, 203-225, 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/10282580.2011.565978>. Acesso em: 23 set. 2024. p. 207).

²⁴⁹ Conforme Celso Antonio Pacheco Fiorillo: “Destarte, para ser ESG, uma empresa precisaria ter iniciativas objetivas e concretas para proteger o meio ambiente sendo também necessário estar comprometida socialmente (S - Social), o que englobaria desde políticas de diversidade para o ambiente de trabalho até projetos concretos para reduzir a desigualdade na sociedade devendo ainda cuidar da lisura dos processos corporativos (G - Governance), garantindo a independência do conselho de administração e investindo em mecanismos para impedir casos de corrupção, discriminação e assédio.” (FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. ESG (Environmental, social and corporate Governance): a publicidade enganosa e a publicidade abusiva em fase do direito empresarial ambiental brasileiro. **Revista Direitos Culturais Santo Ângelo**, v. 17, n. 41, p. 207-223, 2022. p. 263-264).

A cultura de sustentabilidade exige ação e a superação de diversos obstáculos. Se torna necessário ir além do discurso, dos formalismos simplistas e das meras formalidades. As diversas formas de assédio e de violência no trabalho só podem ser efetivamente prevenidas e combatidas quando presentes cinco fundamentos, interdependentes e complementares: norma, fiscalização, autogestão, conscientização e cooperação.

Nesse contexto, é reconhecido pela Comissão Europeia que certas medidas regulatórias – podendo ser incluídos nesse âmbito, por exemplo, o controle externo exercido por agentes e órgãos públicos incumbidos de fiscalização, criação de leis pelo Estado e a estreita cooperação entre empresas, organizações e o Poder Público –, criam um ambiente mais propício para que as empresas cumpram voluntariamente sua responsabilidade social.²⁵⁰

Por derradeiro, nota-se a importância da função legiferante estatal e do Ministério Público brasileiro, como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, ao qual incumbe a defesa da ordem jurídica (*custos iuris*), do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Destacar-se-á, primordialmente, o papel do Ministério Público do Trabalho, cuja atuação abrange a conscientização, a fiscalização e a garantia da adequação das empresas e organizações aos preceitos e axiomas constitucionais de proteção ao trabalho e ao trabalhador, e o efetivo cumprimento da legislação trabalhista por aquelas.

Ademais, será elucidado como a prevenção e o enfrentamento ao assédio e a todas as formas de violência nas relações de trabalho se torna uma das metas prioritárias de atuação do Órgão Ministerial, conforme se extrai do cotejo dos arts. 127 e 129 da Constituição da República com os arts. 1º, 2º e 83 da Lei Complementar nº 75/1993.

²⁵⁰ Nesse sentido: “*Certain regulatory measures create an environment more conducive to enterprises voluntarily meeting their social responsibility.*” (EUROPEAN COMMISSION. **Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions:** A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility. Brussels: COM, 2011. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011DC0681>. Acesso em: 11 jul. 2024. p. 3).

3 ENTRE A REALIDADE E A NORMATIVIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: COMBATE E PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo, será feita uma análise detalhada dos principais marcos normativos estrangeiros relacionados à prevenção e ao combate ao assédio moral e a outras formas de violência psicológica no ambiente de trabalho. Em seguida, serão examinados os principais avanços legislativos e parâmetros legais estabelecidos no Brasil acerca do tema, com o intuito de estabelecer um paralelo e correlacionar o “estado da arte” internacional e nacional no que tange ao tema, para, ao final, apresentar uma proposta legislativa para vigência nacional.

O objetivo central dessa comparação é responder à seguinte questão: em quais aspectos e em que medida o ordenamento jurídico brasileiro necessita evoluir em matéria de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e a outras formas de violência psicológica no ambiente de trabalho?

Para alcançar tal propósito, será realizada uma investigação cronológica dos principais diplomas internacionais pertinentes ao tema, com uma análise aprofundada dos dispositivos, princípios e objetivos visados por esses normativos. Em seguida, serão delineadas as principais conquistas legislativas brasileiras no que concerne à matéria, com ênfase em disposições contidas em leis federais relevantes, buscando-se compreender a complexidade, a abrangência e o alcance das respectivas normas.

Ainda, serão identificados os avanços mais significativos obtidos no Brasil e, após a análise comparativa, serão discutidos os desafios que ainda precisam ser superados para assegurar um ambiente de trabalho psicologicamente saudável e sustentável. Nessa discussão, serão destacados os aspectos legislativos que podem promover o desenvolvimento do tema e os mecanismos de cooperação ativa entre o Estado e a sociedade civil.

Ato contínuo, será abordada a aplicação prática dessas normativas, com enfoque na cooperação ativa entre o Estado e a sociedade civil, bem como no papel de fiscalização e direcionamento social por parte do Estado. Especificamente, será analisado como a atuação do Ministério Público contribui, incentiva, e promove o desenvolvimento de políticas internas e de mecanismos de gestão e autogestão destinados à prevenção e ao enfrentamento do assédio e de outras formas de violência no trabalho no âmbito empresarial.

Por fim, será demonstrada a importância do Ministério Público na garantia da eficiência, eficácia e efetividade dos princípios e preceitos constitucionais e legais. Serão também abordados os esforços institucionais empregados para o avanço nacional na luta contra a violência e o assédio no trabalho, destacando-se, em particular, a ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a promoção dos direitos humanos nas empresas, organizações e entidades, sob a ótica do trabalho decente.

3.1 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA ESTRANGEIRA NA PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Conforme assinalado no Capítulo 1, a consagração do direito à saúde como um direito fundamental de todo ser humano, independentemente de raça, religião, posicionamento político, condição econômica ou social, ou qualquer outra forma de discriminação, é uma conquista relativamente recente, que remete a meados do século XX, materializando-se na afirmação de que todo indivíduo tem direito a um padrão de vida que lhe assegure, bem como à sua família, saúde e bem-estar. Isso inclui alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e serviços sociais essenciais, bem como o direito à segurança em casos de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outras situações que resultem na perda dos meios de subsistência por razões fora de seu controle, conforme disposto no §1º do art. 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Com o reconhecimento da saúde como uma condição de bem-estar nas dimensões física, mental e social, diversos países, incluindo o Brasil, passaram a atribuí-la o *status* de direito fundamental em seus ordenamentos jurídicos e, gradativamente, desenvolver meios de proteção, tanto abrangentes quanto específicos, acerca desse direito.

Neste tópico, serão desenvolvidas análises críticas acerca de atos normativos selecionados, englobando iniciativas e legislações relevantes no contexto internacional e nacional, com foco no desenvolvimento normativo de proteção à saúde mental no trabalho, especificamente no tocante à prevenção e combate ao assédio e a outras formas de violência no ambiente laboral.

A partir da análise dos marcos normativos internacionais e do estabelecimento de um comparativo com o arcabouço jurídico brasileiro, serão identificados os

principais avanços nacionais e discutidos os desafios que ainda persistem para assegurar um ambiente de trabalho psicologicamente saudável e socialmente sustentável.

Sob o prisma cronológico, observa-se que a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers) e a Diretiva 89/391/CEE, também conhecida como “Diretiva-Quadro” de Saúde e Segurança no Trabalho (Directive 89/391/EEC - OSH “Framework Directive”), ambas promulgadas pela União Europeia em 1989, têm significativa importância no cenário internacional para a proteção dos trabalhadores contra o assédio e a violência psicológica no ambiente de trabalho.

Embora não haja expressa menção à prevenção e ao combate ao assédio moral e a outras formas de violência psicológica no trabalho, os referidos documentos introduzem diretrizes fundamentais que objetivam promover melhorias substanciais na saúde e segurança dos trabalhadores em toda a União Europeia.

Nesse sentido, a Carta e a Diretiva estabelecem princípios gerais voltados à prevenção de riscos ocupacionais, à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, à eliminação de fatores de risco e de acidentes, e à promoção de um ambiente de trabalho seguro. Além disso, contemplam a necessidade de informar adequadamente, consultar e garantir a participação equilibrada dos trabalhadores, de acordo com as legislações e práticas nacionais. Esses documentos também destacam a importância da formação contínua dos trabalhadores e seus representantes, fornecendo orientações gerais para a implementação eficaz desses princípios.

O alcance da Carta Comunitária e da Diretiva 89/391/CEE é abrangente, aplicando-se a todos os setores de atividade, tanto no âmbito público quanto no privado, incluindo indústrias, agricultura, comércio, administração, serviços, educação, cultura, lazer, entre outros. Além disso, ambos os documentos foram referência no contexto de construção e desenvolvimento do modelo social europeu na década de 1990, servindo de inspiração para a elaboração de diversos normativos europeus, conforme será visto ulteriormente.

A Diretiva 89/391/CEE – “Diretiva-Quadro” de Saúde e Segurança no Trabalho (Directive 89/391/EEC - OSH “Framework Directive”), de 12 de junho de 1989, introduziu, no âmbito da União Europeia, diversas medidas destinadas a promover e incentivar a melhoria da segurança e da saúde de trabalhadores e trabalhadoras no contexto laboral. Para tanto, delineia uma gama de princípios gerais relativos à

prevenção de riscos ocupacionais, à proteção da segurança e da saúde, à eliminação de fatores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação equilibrada de acordo com as leis e/ou práticas nacionais e à formação dos trabalhadores e dos seus representantes, bem como diretrizes gerais para a implementação dos referidos princípios.²⁵¹

Entre suas disposições, destaca-se a previsão do Artigo 5º, inserido na Seção II – Obrigações dos Empregadores (“*Employers’ Obligations*”) da Diretiva, que consagra o princípio da responsabilidade do empregador (*Principle of the Responsibility of the Employer*), dispondo que é dever do empregador garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos – frise-se – os aspectos relacionados ao trabalho, de forma que a contratação de serviços ou pessoas externas competentes para tanto não o isentará dessas responsabilidades.²⁵²

No mesmo sentido, a Diretiva-Quadro estabelece como obrigação geral dos empregadores a adoção das medidas necessárias à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, incluindo a prevenção de riscos laborais e a disponibilização de informação e formação, com a estrutura e os meios necessários para tanto.

Dessa forma, o empregador deve ter especial atenção às mudanças nas circunstâncias do empreendimento, de forma a promover os ajustes necessários para garantir a proteção efetiva à saúde e à segurança dos trabalhadores, buscando a constante melhoria das condições e situações existentes.

São consagrados, ainda, nove princípios gerais de prevenção que devem ser observados pelo empregador ao tomar medidas de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores, quais sejam: i) evitar riscos; ii) avaliar os riscos que não podem ser evitados; iii) combater os riscos em sua origem; iv) adaptar o trabalho ao indivíduo,

²⁵¹ Original: “2. To that end it contains general principles concerning the prevention of occupational risks, the protection of safety and health, the elimination of risk and accident factors, the informing, consultation, balanced participation in accordance with national laws and/ or practices and training of workers and their representatives, as well as general guidelines for the implementation of the said principles.” (EUROPEAN UNION. **Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)**. [S.I.]: EUR-Lex, 1989. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/2008-12-11>. Acesso em: 22 ago. 2024).

²⁵² “1. The employer shall have a duty to ensure the safety and health of workers in every aspect related to the work. 2. Where, pursuant to Article 7 (3), an employer enlists competent external services or persons, this shall not discharge him from his responsibilities in this area” (EUROPEAN UNION. **Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)**. [S.I.]: EUR-Lex, 1989. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/2008-12-11>. Acesso em: 22 ago. 2024).

especialmente no tocante à concepção dos locais de trabalho, à escolha dos equipamentos de trabalho e à escolha dos métodos de trabalho e de produção, objetivando, em especial, aliviar o trabalho monótono e o trabalho a um ritmo pré-determinado e reduzir os seus efeitos na saúde; v) adaptar-se ao progresso técnico; vi) substituir o perigoso pelo não perigoso ou, ao menos, pelo menos perigoso; vii) desenvolver uma política ampla de prevenção coerente que abranja a tecnologia, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência de fatores relacionados com o ambiente de trabalho; viii) dar prioridade às medidas de proteção coletivas sobre medidas de proteção individual; ix) fornecer instruções apropriadas aos trabalhadores.²⁵³

Outra previsão interessante da Diretiva se refere aos Serviços de Proteção e Prevenção (“*Protective and Preventive Services*”), que consiste na execução de atividades relacionadas com a proteção e prevenção de riscos profissionais para a empresa e/ou estabelecimento pelos próprios trabalhadores, que serão designados pelo empregador.

Nessa condição, os trabalhadores designados devem possuir as capacidades e dispor dos meios necessários à realização das atividades relacionadas à proteção e prevenção de riscos ocupacionais, não podendo ser colocados em qualquer desvantagem e devendo a eles ser garantido tempo adequado para o desempenho dessas atividades. Se os serviços de proteção e prevenção não puderem ser organizados por falta de pessoal competente na empresa e/ou estabelecimento, o empregador deverá contratar serviços ou pessoas externas competentes para tanto, sendo-lhes garantidos os meios pessoais e profissionais necessários para o desempenho das atividades. Ressalta-se, por oportuno, que a existência de Serviços

²⁵³ “The employer shall implement the measures referred to in the first subparagraph of paragraph 1 on the basis of the following general principles of prevention: (a) avoiding risks; (b) evaluating the risks which cannot be avoided; (c) combating the risks at source; (d) adapting the work to the individual, especially as regards the design of work places, the choice of work equipment and the choice of working and production methods, with a view, in particular, to alleviating monotonous work and work at a predetermined work-rate and to reducing their effect on health; (e) adapting to technical progress; (f) replacing the dangerous by the non-dangerous or the less dangerous; (g) developing a coherent overall prevention policy which covers technology, organization of work, working conditions, social relationships and the influence of factors related to the working environment; (h) giving collective protective measures priority over individual protective measures; (i) giving appropriate instructions to the workers” (EUROPEAN UNION. **Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)**. [S.I.]: EUR-Lex, 1989. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/2008-12-11>. Acesso em: 22 ago. 2024).

de Proteção e Prevenção de que trata a Diretiva-Quadro não eximem ou mitigam as obrigações gerais do empregador no tocante ao dever de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados ao trabalho.

A Diretiva 89/391/CEE, portanto, trouxe previsões e princípios de notória importância tanto em matéria de proteção à saúde quanto de garantia de segurança no trabalho a trabalhadores e trabalhadoras. Embora a Diretiva não aborde explicitamente o assédio moral e a violência psicológica no trabalho, ela avança consideravelmente ao instituir princípios preventivos que são essenciais na matéria.

Um dos pilares fundamentais dessa normativa é o princípio da responsabilidade do empregador, que corrobora a noção de que a proteção contra a violência e o assédio no ambiente de trabalho, elementos intrinsecamente ligados à saúde ocupacional, é uma obrigação inalienável do empregador, que deve zelar por um ambiente de trabalho que seja não apenas seguro, mas também socialmente sustentável e livre de qualquer forma de assédio e violência psicológica, não sendo admissível que ele se exima dessa responsabilidade.

Na mesma linha, a Diretiva inova ao estabelecer como um princípio geral de prevenção a ser observado pelo empregador o desenvolvimento de políticas de prevenção amplas e coerentes, que considerem não apenas a organização e as condições de trabalho, como também os meios tecnológicos, as relações sociais e a influência de fatores relacionados com o ambiente de trabalho. Isso é de especial relevância em matéria de prevenção no contexto de autogestão e prevenção autônoma, na medida que a eficácia das políticas preventivas depende diretamente da sua adequação à realidade empresarial e laboral de cada estabelecimento.

Nesse sentido, frise-se que a efetividade da prevenção no ambiente de trabalho não se concretiza por meio da mera elaboração de políticas internas complexas ou códigos de ética que, na prática, não refletem a realidade vivenciada pelos trabalhadores.

Quando há uma desconexão entre as políticas internas formalmente adotadas e a realidade operacional e social da empresa, o que se observa é a criação de uma "regulação-álibi", vale dizer, de um conjunto de diretrizes e normas internas que existe apenas para cumprir formalidades, mas que, na prática, não possuem impacto real na prevenção ao assédio e à violência no trabalho, nem na proteção da saúde e na garantia de segurança aos trabalhadores e trabalhadoras.

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (*Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*), por sua vez, é uma Carta de Direitos Humanos que estabeleceu os princípios que balizaram e serviram de fundamento para o modelo de direito trabalhista europeu.

A Carta foi adotada em 9 de dezembro de 1989, e surgiu em um contexto de preocupação crescente sobre a criação do Mercado Único Europeu (MUE), urgindo a necessidade de formulação, implementação de diretrizes e medidas para a garantia de direitos sociais, em especial relativos ao trabalho.

Foram declarados, em suma, os seguintes direitos e garantias aos trabalhadores: i) Liberdade de circulação (artigos 1 a 3); ii) Emprego e remuneração (artigos 4 a 6); iii) Melhoria das condições de vida e de trabalho (artigos 7 a 9); iv) Proteção social (artigo 10); v) Liberdade de associação e negociação coletiva (artigos 11 a 14); vi) Formação profissional (artigo 15); vii) Igualdade de tratamento entre homens e mulheres (Artigo 16); viii) Informação, consulta e participação dos trabalhadores (artigos 17 e 18); ix) Proteção da saúde e segurança no local de trabalho (Artigo 19); x) Proteção de crianças e adolescentes (artigos 20 a 23); xi) Direitos das pessoas idosas (artigos 24 a 25); e xii) Direitos das pessoas com deficiência (Artigo 26).

Entre os direitos declarados na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, é relevante assinalar o direito à proteção da saúde e à segurança no ambiente de trabalho.

Com efeito, o artigo 19 da Carta dispõe que todo trabalhador tem o direito de gozar de condições satisfatórias de saúde e segurança em seu ambiente de trabalho, garantindo-lhes a implementação de medidas apropriadas para alcançar uma maior harmonização das condições nessa área, ressalvando-se as melhorias alcançadas.

Não obstante, a Carta declara que essas medidas devem considerar, particularmente, a necessidade de treinamento, de informação, de consulta e de participação equilibrada dos trabalhadores no que diz respeito aos riscos incorridos e às medidas tomadas para eliminá-los ou reduzi-los.²⁵⁴

²⁵⁴ “19. Every worker must enjoy satisfactory health and safety conditions in his working environment. Appropriate measures must be taken in order to achieve further harmonization of conditions in this area while maintaining the improvements made. These measures shall take account, in particular, of the need for the training, information, consultation and balanced participation of workers as regards the risks incurred and the steps taken to eliminate or reduce them. The provisions regarding implementation of the internal market shall help to ensure such protection” (

Conforme ressaltado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), a Carta representa um compromisso dos Estados-Membros com um conjunto de objetivos de política social e direitos trabalhistas no âmbito da União Europeia. Apesar de seu caráter meramente declaratório, foi fundamental para a consagração de direitos trabalhistas no âmbito dos Estados-Membros da União Europeia.²⁵⁵

Por sua vez, a Lei de Proteção contra o Assédio de 1997 (*The Protection from Harassment Act 1997*) constitui uma norma de relevância crucial no contexto de proteção jurídica a cidadãos e trabalhadores no Reino Unido, reprimindo um espectro amplo de comportamentos que possam resultar em sofrimento psicológico ou angústia para a vítima, como o assédio moral e o *stalking* (perseguição). Embora originalmente concebida para combater o *stalking*, a legislação foi expandida para incluir diversas condutas que configuram assédio, proporcionando uma proteção robusta tanto na esfera penal quanto na cível.²⁵⁶

Importa destacar que a referida Lei tipifica o assédio (*harassment*) como crime e permite que tribunais civis emitam ordens de restrição, cujo descumprimento também é tipificado como crime. Tal previsão se aplica à Inglaterra e ao País de Gales, onde a legislação estabelece um sistema mais robusto de proteção às vítimas. No entanto, é relevante observar que, na Escócia, a legislação de proteção contra o assédio apresenta particularidades, não prevendo um crime específico de assédio, o que denota uma abordagem legislativa distinta dentro do Reino Unido.

A Irlanda do Norte, por sua vez, conta com um diploma legislativo especial denominado Ordem de Proteção contra o Assédio de 1997 (*Protection from*

²⁵⁵ “The Charter represents a commitment by the Member States to a set of social policy and labour law objectives (...) In order to achieve these objectives, the European Commission adopted a Social Action Programme to implement the Charter (COM (89) 568 final). Hence, despite its merely declaratory character and the opposition of the UK government, the Charter was instrumental in the launching of initiatives in employment and industrial relations policy, which produced a number of directives during the 1990s. Among these are the 1992 directive regarding pregnancy and maternity, the 1993 Working Time Directive, the 1994 European Works Council Directive and the directives based on the framework agreements on parental leave, part-time work and fixed-term work. The Charter anticipated much of the potential of the fundamental individual employment rights in the Charter of Fundamental Rights of the European Union, adopted in Nice in December 2000” (EUROFOUND. **Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers**. Dublin: European Industrial Relations Dictionary, 2011. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/community-charter-fundamental-social-rights-workers>. Acesso em: 22 ago. 2024).

²⁵⁶ HOUSE OF COMMONS LIBRARY. **The Protection from Harassment Act 1997**. [S.I.]: Commons Library Briefing, 2017. Disponível em: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06648/SN06648.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2024.

Harassment Order of 1997). Entretanto, a legislação norte-irlandesa não prevê a tipificação do *stalking* como crime, nem inclui disposições específicas para a repressão de práticas de assédio perpetradas contra um grupo de vítimas (duas ou mais pessoas) ou praticado por um grupo de agentes (duas ou mais pessoas) contra uma mesma pessoa.²⁵⁷

Entre as disposições mais relevantes da Lei de Proteção contra o Assédio de 1997, destaca-se a Seção 1, que estabelece a proibição expressa à prática de assédio, determinando que nenhum indivíduo deve seguir um "curso de conduta" ("course of conduct") que configure assédio contra outrem, sendo que o agente deve ter ciência ou, no mínimo, deve ter o dever de saber que tal conduta constitui assédio.²⁵⁸

A Seção 4, por sua vez, reveste-se de igual importância ao prever proteção específica contra condutas que coloquem as pessoas com medo de violência ("putting people in fear of violence"), tipificando como delito a conduta de um indivíduo que, através de uma prática, faça com que outra pessoa tema, em pelo menos duas ocasiões, que será vítima de violência. Na mesma linha, a tipificação desse delito exige que o perpetrador tenha (ou deva ter) conhecimento de que sua conduta causará esse temor à outra pessoa em cada uma dessas ocasiões.²⁵⁹

No contexto apresentado, a expressão "curso de conduta" pode ser definida como um padrão de comportamento que se caracteriza pela continuidade e coerência de propósito hostil ao longo do tempo e manifestado nas práticas violentas perpetradas. Nesse sentido, o assédio ou da perseguição (*stalking*) é definido pelo curso de conduta que os configura, não havendo, todavia, exigência de que os incidentes que compõem o curso de conduta sejam da mesma natureza.²⁶⁰ Percebe-

²⁵⁷ HOUSE OF COMMONS LIBRARY. **The Protection from Harassment Act 1997.** [S.I.]: Commons Library Briefing, 2017. Disponível em: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06648/SN06648.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2024.

²⁵⁸ "Prohibition of harassment (1) A person must not pursue a course of conduct— (a) which amounts to harassment of another, and (b) which he knows or ought to know amounts to harassment of the other" (UNITED KINGDOM. **Protection from Harassment Act 1997.** UK: UK Public General Acts, 1997. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/enacted>. Acesso em: 23 ago. 2024).

²⁵⁹ "Putting people in fear of violence (1)A person whose course of conduct causes another to fear, on at least two occasions, that violence will be used against him is guilty of an offence if he knows or ought to know that his course of conduct will cause the other so to fear on each of those occasions" (UNITED KINGDOM. **Protection from Harassment Act 1997.** UK: UK Public General Acts, 1997. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/enacted>. Acesso em: 23 ago. 2024).

²⁶⁰ CROWN PROSECUTION SERVICE. **Stalking or Harassment.** [S.I.]: CPS, 2023. Disponível em: <https://www.cps.gov.uk/legal-guidance/stalking-or-harassment>. Acesso em: 23 ago. 2024.

se, portanto, que a Lei de Proteção estabelece que a reiteração da conduta é um requisito fundamental para a caracterização do assédio, enfatizando a importância da continuidade e da intencionalidade nos atos do agressor.

No que diz respeito à responsabilidade dos empregadores, a Lei de Proteção contra o Assédio de 1997 serviu como base para um importante precedente no Direito do Trabalho, especialmente no que tange à proteção dos trabalhadores contra o assédio. Em 12 de julho de 2006, a Câmara dos Lordes do Reino Unido (*United Kingdom House of Lords*), no caso Majrowski v Guy's and St Thomas' NHS Trust, estabeleceu um precedente histórico, ao confirmar a responsabilidade indireta (*vicarious liability*) dos empregadores por práticas de assédio perpetradas por seus empregados.

O julgamento se fundamentou na premissa de que todas as formas de atividade econômica carregam um risco de danos a terceiros, e, consequentemente, aqueles que conduzem tais atividades devem ser responsabilizados pelos prejuízos causados por erros cometidos no exercício dessas atividades. Nesse sentido, destaca-se o seguinte trecho proferido pelo Lorde Nicholls de Birkenhead:

Responsabilidade indireta é um princípio de direito comum de responsabilidade estrita e sem culpa (...) Seja qual for sua origem histórica, esse princípio de direito comum de responsabilidade estrita pelos erros de outra pessoa encontra sua justificativa hoje em uma combinação de fatores de política (...) Em poucas palavras, esses fatores são que todas as formas de atividade econômica carregam um risco de danos a terceiros, e a justiça exige que os responsáveis por tais atividades sejam responsáveis perante as pessoas que sofrem perdas por erros cometidos na condução da empresa. Isso é "justo", porque significa que as pessoas prejudicadas podem buscar indenização em uma fonte melhor colocada financeiramente do que os funcionários individuais que cometem erros. Isso significa também que a perda financeira decorrente dos erros pode ser distribuída mais amplamente, por seguro de responsabilidade civil e preços mais altos. Além disso, e importante, impor responsabilidade estrita aos empregadores os incentiva a manter padrões de "boas práticas" por seus funcionários. Por essas razões, os empregadores devem ser responsabilizados por erros cometidos por seus funcionários no curso de seu emprego.²⁶¹

²⁶¹ Original: "Vicarious liability is a common law principle of strict, no-fault liability. Whatever its historical origin, this common law principle of strict liability for another person's wrongs finds its rationale today in a combination of policy factors. They are summarised in Professor Fleming's *Law of Torts*, 9th ed, (1998) pages 409-410. Stated shortly, these factors are that all forms of economic activity carry a risk of harm to others, and fairness requires that those responsible for such activities should be liable to persons suffering loss from wrongs committed in the conduct of the enterprise. This is 'fair', because it means

O caso *Majrowski v Guy's and St Thomas' NHS Trust* representou um avanço significativo na proteção dos trabalhadores, ao consolidar uma das premissas-chave para a concepção contemporânea de responsabilidade do empregador em casos envolvendo assédio moral no âmbito de empresas e organizações.

Esse entendimento – que atribui ao empregador a responsabilidade pelos atos de assédio cometidos por seus funcionários – teve repercussões cruciais para o desenvolvimento da proteção trabalhista contra o assédio, inclusive no Brasil, tendo sido sublinhado pela 3^a Turma do Tribunal Superior do Trabalho que o empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços, não sendo relevante se tinha ou não conhecimento das ofensas, uma vez que é sua a responsabilidade pelo sadio meio ambiente do trabalho.²⁶²

Em 2001, foi publicada a Resolução do Parlamento Europeu sobre Assédio Moral no Trabalho (2001/2339 – INI) – *European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace (2001/2339 – INI)* – que, em resposta às crescentes reivindicações sociais, aos incidentes de violência e assédio no trabalho e aos estudos sobre saúde ocupacional, estabelece diretrizes importantes no âmbito da União Europeia sobre essa temática.

A Resolução reconhece o assédio moral como um fenômeno de extrema gravidade no mundo do trabalho, exigindo atenção urgente e a implementação de

injured persons can look for recompense to a source better placed financially than individual wrongdoing employees. It means also that the financial loss arising from the wrongs can be spread more widely, by liability insurance and higher prices. In addition, and importantly, imposing strict liability on employers encourages them to maintain standards of 'good practice' by their employees. For these reasons employers are to be held liable for wrongs committed by their employees in the course of their employment" (UNITED KINGDOM HOUSE OF LORDS DECISIONS. **UKHL 34**. *Majrowski v. Guy's and St. Thomas' NHS Trust*. UK: BAILII, 2006. Disponível em: <https://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/2006/34.html>. Acesso em: 23 ago. 2024).

²⁶² (...) O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Com efeito, da análise dos arts. 932, III e 933 do Código Civil, extrai-se que o empregador ou comitente é civilmente responsável por atos de seus empregados, serviscais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; bem como que responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte. Exsurge, portanto, dos referidos dispositivos, a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados (...) (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3^a Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. **AIRR-11642-96.2014.5.15.0046**. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Julgado em: 24 abr. 2017, publicação em: 26 abr. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1da272856efb18f58c6859390951084f>. Acesso em: 23 ago. 2024).

contramedidas eficazes, incluindo novas estratégias de combate ao problema. Também destaca a relação entre contratos de curto prazo (*short-term contracts*), insegurança no emprego e assédio, afirmando que o aumento dos contratos temporários e a precarização das condições de trabalho criam um ambiente propício para a prática de diversas formas de assédio.

O documento também sublinha os efeitos devastadores que o assédio moral exerce sobre a saúde física e mental das vítimas, com repercussões negativas que se estendem ao âmbito familiar. Nesse sentido, enfatiza que as políticas de combate ao assédio moral no trabalho devem ser parte central dos esforços para melhorar as relações sociais no ambiente laboral.

A Resolução ainda traz os conceitos de assédio moral vertical e horizontal, ressaltando que, de acordo com pesquisas, as mulheres são as vítimas mais frequentes de todos os tipos de assédio em comparação aos homens. Aponta, ainda, que os problemas associados ao assédio e *bullying* no trabalho são provavelmente subestimados, havendo desafios significativos na elaboração de instrumentos eficazes para combater e prevenir o assédio.

Em suma, a Resolução do Parlamento Europeu sobre Assédio Moral no Trabalho (2001/2339 – INI) faz um apelo aos Estados-Membros da União Europeia para debaterem sobre o tema, enfatizar a relevância da problemática, aprofundar em estudos e pesquisas a fim de estabelecer medidas que possam, de forma eficaz, combater o assédio e o *bullying* no ambiente de trabalho.²⁶³

Em 2002, foi promulgada na França a Lei nº 2002-73, de 17 de janeiro de 2002, sobre modernização social, também chamada de “Lei de Modernização Social” (*Loi de modernisation sociale*), que introduziu substanciais alterações, entre outros, no Código do Trabalho francês (*Code du Travail*) em diversas áreas, com inovações significativas, sobretudo em matéria de assédio moral, assédio sexual e saúde ocupacional. Conforme será detalhado adiante, a Lei de Modernização Social francesa representa um avanço crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores, ao reconhecer explicitamente a importância da saúde mental no ambiente de trabalho.

Conforme destaca Stéphanie Palazzi, foi apenas em 2002 que, pela primeira vez, após intensas lutas conduzidas, por vezes, por psiquiatras franceses, que o *Code*

²⁶³ EUROPEAN UNION. **European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI))**. [S.I.]: EUR-Lex, 2001. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52001IP0283>. Acesso em: 26 ago. 2024.

du Travail incorporou o termo “saúde mental” (*santé mentale*) em seu texto legal. Trata-se de uma conquista histórica para a França, que resultou de um movimento que perdurou por vários anos em busca do reconhecimento e da positivação de direitos relacionados com a saúde mental no trabalho.

Segundo Palazzi, desde a década de 1970, expoentes intelectuais, como Gérard Mendel e Christophe Dejours, fizeram abordagens inovadoras para compreender a “articulação do singular com o coletivo e as questões psíquicas e somáticas que aí surgem”²⁶⁴. Inicialmente, essas ideias ficaram restritas ao campo da saúde, sendo discutidas principalmente entre profissionais da área, mas, com o tempo e com o avanço e difusão dos estudos, o tema ganhou notoriedade e se tornou de interesse público, refletindo uma crescente conscientização sobre a importância das condições psicossociais no trabalho.

Obras como “Assédio moral, violência perversa na vida cotidiana” (*Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*), de Marie-France Hirigoyen, desempenharam um papel fundamental na ampliação desse debate, dando ênfase ao fator humano que orbita o tema, de forma a deslocar o debate da relação entre os sujeitos do fenômeno do assédio para uma visão ampliativa que englobava também as relações de poder que envolvem as relações de trabalho.

Dessa forma, com à medida que o tema se tornava mais popular, houve também um aumento considerável do número de pessoas que começaram a se “autodiagnosticar” como vítimas de assédio, urgindo a necessidade de uniformização conceitual do ponto de vista jurídico sobre o tema.²⁶⁵

Com a promulgação da Lei de Modernização Social, foi inserido no *Titre II: Travail, Emploi et Formation Professionnelle* (“Título II: Trabalho, Emprego e Formação Profissional”), o Capítulo IV, que versa especificamente sobre o combate ao assédio moral no trabalho. Entre suas inovações mais significativas, destaca-se a previsão, no Art. L. 122-49, de que nenhum empregado deve sofrer atos reiterados de assédio moral que tenham por objetivo ou efeito a degradação das condições de

²⁶⁴ “Dès les années 1970, Gérard Mendel avec la sociopsychanalyse puis Christophe Dejours avec ‘l’usure mentale’ et ‘la souffrance au travail’ ont proposé des concepts pour penser l’articulation du singulier au collectif et les enjeux psychiques et somatiques qui s’y rattachent.” (PALAZZI, Stéphanie. La loi de modernisation sociale: la prise en compte de la “santé mentale” dans l’entreprise. *Journal français de psychiatrie*, [S.I.], v. 2, n. 19, p. 44-45, 2003. Disponível em: https://shs.cairn.info/article/JFP_019_0044?lang=fr. Acesso em: 27 ago. 2024).

²⁶⁵ PALAZZI, Stéphanie. La loi de modernisation sociale: la prise en compte de la “santé mentale” dans l’entreprise. *Journal français de psychiatrie*, [S.I.], v. 2, n. 19, p. 44-45, 2003. Disponível em: https://shs.cairn.info/article/JFP_019_0044?lang=fr. Acesso em: 27 ago. 2024.

trabalho, suscetível de prejudicar seus direitos e sua dignidade, alterar sua saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional.²⁶⁶

A inclusão do Art. L. 122-49 é de latente importância no contexto evolutivo jurídico em matéria de assédio moral, uma vez que fornece uma definição ampla e clara do conceito, detalhando explicitamente os impactos negativos que tais práticas podem ter nas condições de trabalho, na dignidade humana e na saúde dos trabalhadores, e reconhecendo-o como uma violação multidimensional inclusive, causar danos existenciais às vítimas.

Em complemento, o Art. L. 122-51 impõe ao empregador (*chef d'entreprise*) a obrigação de adotar todas as medidas necessárias para prevenir o assédio moral dentro da empresa, caindo sobre ele o ônus de provar a não ocorrência de assédio, conforme dispõe o Art. L. 122-52.

Não obstante, além das mudanças no Código do Trabalho, a Lei nº 2002-73 sobre modernização social, também promoveu alterações no Código Penal francês (*Code Pénal*), tipificando o crime de Assédio Moral (*Du harcèlement moral*), que consiste na conduta de assediar terceiros, por meio de ações repetidas que visem ou tenham por efeito a deterioração das condições de trabalho suscetíveis de violar os seus direitos e sua dignidade, de prejudicar a sua saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional.²⁶⁷

Outro marco de fundamental importância no contexto evolutivo-jurídico de sistemas de proteção contra o assédio moral foi a Lei 143 de 2002, que visou alterar a Lei de Respeito às Normas Trabalhistas de Quebec (*Act Respecting Labour Standards*) e dar outras providências. Com as modificações introduzidas, a Divisão V.2 da referida lei passou a ser dedicada à regulamentação protetiva contra o assédio psicológico (*Psychological Harrassment*), incorporando diversas previsões sobre o tema.

²⁶⁶ Original: "Art. L. 122-49. - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel" (RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **LOI nº 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale**. França: Légifrance, 2002. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2002/1/17/2002-73/jo/texte>. Acesso em: 27 ago. 2024).

²⁶⁷ Original: "Art. 222-33-2. - Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 EUR d'amende" (RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **LOI nº 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale**. França: Légifrance, 2002. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2002/1/17/2002-73/jo/texte>. Acesso em: 27 ago. 2024).

Em seu Artigo 81.18, a Lei traz a definição de assédio psicológico, definindo-o como qualquer comportamento vexatório, expresso por meio de condutas repetitivas, hostis ou indesejadas, incluindo comentários verbais, ações ou gestos, que afetem a dignidade ou a integridade psicológica ou física de um trabalhador, resultando em um ambiente de trabalho prejudicial para o empregado.

Embora inicialmente possa ser verificado que a configuração do assédio moral teria como requisito a reiteração de condutas para a sua configuração, devendo das condutas praticadas a necessidade de que delas resulte na degradação do ambiente de trabalho, destaque-se que o parágrafo primeiro do Art. 81.18 dispõe que é possível a caracterização do assédio psicológico por uma única ocorrência, desde que a gravidade do comportamento tenha um efeito prejudicial duradouro sobre o trabalhador.²⁶⁸

A importância dessa disposição é evidente, especialmente considerando que a Lei de Respeito às Normas Trabalhistas de Quebec, alterada pela Lei nº 143 em 2002, antecipou uma das previsões mais importantes da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (C190) no que tange à proteção de trabalhadores e trabalhadoras contra o assédio e outras formas de violência no trabalho, qual seja: a previsão da possibilidade de haver a configuração do assédio psicológico com uma única conduta.

Nesse ponto, salienta-se que, até então, os diplomas normativos analisados neste subtópico que tratavam expressamente sobre assédio moral definiram a conduta partindo do pressuposto de que a configuração do assédio moral ocorreria quando a prática fosse reiterada. Em outras palavras, a caracterização do assédio moral, nesses casos, estava, em sua literalidade, condicionada à repetição contínua de comportamentos prejudiciais, excluindo, em tese, a possibilidade de que uma única conduta isolada pudesse configurar tal infração.

²⁶⁸ O Artigo 81.18 foi alterado em 2018, passando a prever também como assédio psicológico atos que configurem assédio moral. In verbis: “81.18. For the purposes of this Act, “psychological harassment” means any vexatious behaviour in the form of repeated and hostile or unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures, that affects an employee’s dignity or psychological or physical integrity and that results in a harmful work environment for the employee. For greater certainty, psychological harassment includes such behaviour in the form of such verbal comments, actions or gestures of a sexual nature. A single serious incidence of such behaviour that has a lasting harmful effect on an employee may also constitute psychological harassment” (QUÉBEC NATIONAL ASSEMBLY. **Bill 143 (2002, chapter 80): An Act to amend the Act respecting labour standards and other legislative provisions**, SQ 2002, c 80. Québec: Québec Official Publisher, 2002. Disponível em: <https://www.canlii.org/en/qc/laws/astat/sq-2002-c-80/latest/sq-2002-c-80.html#document>. Acesso em: 27 ago 2024).

Por outro lado, a alteração introduzida pela Lei 143 de 2002 na Lei de Respeito às Normas Trabalhistas de Quebec representa uma inovação jurídica de notável relevância ao prever a possibilidade de que o assédio psicológico seja caracterizado por uma única ocorrência, desde que esta tenha um impacto prejudicial duradouro sobre o trabalhador.

Percebe-se, portanto, que a legislação trabalhista de Quebec apresenta uma superação do paradigma conceitual-normativo anteriormente estabelecido em matéria de assédio moral, de forma a não só ampliar o entendimento jurídico sobre o tema, como também refletir na lei o reconhecimento da complexidade das dinâmicas de opressão e poder no contexto laboral e das consequências destrutivas que uma única prática de assédio pode gerar.

A Lei de Respeito às Normas Trabalhistas de Quebec passou por diversas alterações ao longo dos anos, consolidando-se como um amplo sistema de proteção contra o assédio psicológico no trabalho.

O Artigo 81.19 estabelece que todos os empregados têm o direito a um ambiente de trabalho livre de assédio psicológico, impondo aos empregadores a obrigação de tomar medidas razoáveis para impedir a ocorrência de atos de assédio psicológico contra qualquer pessoa, devendo, caso ocorra, fazer cessar as violações. Com efeito, estipula:

(...) Eles [empregadores] devem, em particular, adotar e disponibilizar aos seus funcionários uma política de prevenção de assédio psicológico e processamento de reclamações que inclua, especificamente, uma seção sobre comportamento que se manifesta na forma de comentários verbais, ações ou gestos de natureza sexual.²⁶⁹

O referido dispositivo consagra a positivação do dever de prevenção do empregador, cuja essência alinha-se com a perspectiva adotada pela Câmara dos Lordes do Reino Unido, no caso Majrowski v Guy's and St Thomas' NHS Trust, de que o empregador, à luz da teoria do risco do empreendimento, deve tomar todas as

²⁶⁹ Original: “Employers must take reasonable action to prevent psychological harassment from any person and, whenever they become aware of such behaviour, to put a stop to it. They must, in particular, adopt and make available to their employees a psychological harassment prevention and complaint processing policy that includes, in particular, a section on behaviour that manifests itself in the form of verbal comments, actions or gestures of a sexual nature” (LÉGISQUÉBEC. **n-1.1 - Act respecting labour standards**. Quebec: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, 2024. Disponível em: https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/n-1.1#se:81_20. Acesso em: 29 ago. 2024).

medidas cabíveis para evitar danos que possam resultar das atividades empresariais, o que inclui prevenir a ocorrência de violência e assédio no ambiente interno da empresa.

Em paralelo, em relação a esse dever de prevenção contra o assédio psicológico e contra as demais formas de violência no trabalho como uma decorrência da responsabilidade do empregador pelos riscos da atividade desenvolvida, vale ressaltar que tal entendimento também possui reflexos no ordenamento jurídico brasileiro.

No âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o art. 2º preconiza que é considerado empregador, para os fins da referida Consolidação, a empresa, seja ela individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica – frise-se –, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

É imperativo destacar que, na esteira de responsabilização do empregador, um dos riscos mais relevantes e que deve ser atentamente gerido pelo empregador é aquele relacionado à saúde no ambiente de trabalho e à manutenção de um clima organizacional sadio e socialmente sustentável.

E, sob essa perspectiva, encontra-se a necessidade de se reconhecer que a responsabilidade do empregador transcende a mera gestão operacional da empresa, abrangendo também o dever de adotar medidas preventivas e de enfrentamento eficazes contra qualquer forma de assédio e violência psicológica no contexto laboral. Nesse liame, destacam Rodrigo Goldschmidt e Lilian Simone Andreola:

Assim, infere-se que, se o assédio moral for praticado pelo empregador ou por um de seus empregados, a responsabilidade pela reparação dos danos que desta conduta advierem será sempre do empregador, sendo na segunda hipótese em razão das já abordadas *culpa in elegendo e culpa in vigilando*.

Entrementes, cabe observar, conforme ensina Zanetti (2011, p. 155), que, para que o empregador possa ser responsabilizado em face de assédio moral, a prática ou omissão do ofensor tem que ocorrer durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, mesmo que fora do ambiente de trabalho, conforme se depreende do art. 482, alínea “j”, da CLT.²⁷⁰

²⁷⁰ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. A responsabilidade civil do empregador decorrente do assédio moral no trabalho: um enfoque constitucional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 19, n. 28, p. 419-451, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/216035>. Acesso em: 29 ago. 2024. p. 445-446.

Por sua vez, o art. 81.20 da Lei de Respeito às Normas Trabalhistas de Quebec estabelece que todo acordo coletivo deve obrigatoriamente incorporar, entre outros, os preceitos consagrados nos arts. 81.18 e 81.19, analisados anteriormente. Essa exigência de reprodução obrigatória de normas de prevenção e enfrentamento ao assédio psicológico reforça a necessidade da merecida centralidade desse tema no contexto da gestão empresarial.

Ademais, no Capítulo V da Lei quebequense, especificamente na Divisão II, que trata dos "Recursos contra Práticas Proibidas" (*Division II – Recourse Against Prohibited Practices*), o artigo 122 garante proteção aos empregados contra o abuso do poder direutivo do empregador em razão do empregado ter denunciado ou cooperado para a denúncia de uma prática de assédio psicológico no âmbito da empresa.

Com efeito, dispõe que nenhum empregador ou seu preposto pode demitir, suspender ou transferir um empregado, contra ele praticar discriminação ou retaliá-lo, ou impor-lhe qualquer outra sanção, entre outros, pelo motivo do trabalhador ter feito uma denúncia ao empregador ou ao seu agente sobre comportamento de assédio psicológico dirigido a outra pessoa ou ter cooperado no processamento de uma denúncia ou queixa relativa a esse comportamento.²⁷¹

Além dessa garantia geral de recurso, a Divisão II.1 da mesma Lei, nos artigos 123.6 a 123.16, detalha os recursos específicos disponíveis para empregados que sejam vítimas de assédio psicológico. Dentre as disposições mais relevantes, destaca-se o art. 123.15, que confere ao Tribunal Administrativo do Trabalho o poder de adotar medidas justas e razoáveis quando reconhece que o empregado foi vítima de assédio e que o empregador falhou em cumprir suas obrigações constantes no artigo 81.19.

Em casos de assédio psicológico, o Tribunal pode decidir pela condenação do empregador, impondo-lhe o dever de tomar uma série de medidas reparatórias, tais como: i) a reintegração do empregado; ii) o pagamento de indenização cujo valor

²⁷¹ "No employer or his agent may dismiss, suspend or transfer an employee, practise discrimination or take reprisals against the employee, or impose any other sanction upon the employee (...)

(2.1) on the ground that the employee has made a report to the employer or his agent concerning psychological harassment behaviour targeting another person or has cooperated in the processing of a report or complaint regarding such behaviour" (LÉGISQUÉBEC. **n-1.1 - Act respecting labour standards**. Quebec: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, 2024. Disponível em: https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/n-1.1#se:81_20. Acesso em: 29 ago. 2024).

máximo seja até ao equivalente à remuneração do empregado; iii) a exigência de implementação de medidas para fazer cessar o assédio; iv) a compensação pelos danos morais sofridos pelo empregado; iv.1) o pagamento à título de danos punitivos em favor do empregado; v) o pagamento de indenização por perda de emprego; vi) o pagamento de suporte psicológico ao trabalhador por um período razoável; e vii) a retificação do registro disciplinar do empregado.²⁷²

Trata-se de uma previsão protetiva de grande valor, tendo em vista as diversas garantias legais que as vítimas de assédio psicológico possuem, à luz da disciplina da Lei de Respeito às Normas Trabalhistas de Quebec com suas atualizações, de serem compensadas pelos danos sofridos e até mesmo de serem reintegradas no emprego, a depender das circunstâncias de cada caso concreto. A legislação quebequense inova de forma louvável por consagrar um sistema abrangente de prevenção e enfrentamento ao assédio moral no trabalho, contemplando uma gama de mecanismos de proteção aos trabalhadores e às trabalhadoras que são vítimas de assédio, materializando os princípios de justiça social, trabalho decente e dignidade humana.

O ordenamento jurídico da Espanha também se distingue pelas inovações jurídicas incorporadas em matéria de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho. Dentre os principais marcos normativos que consolidam a proteção contra essa prática abusiva, merecem destaque: i) a Lei Orgânica 3/2007 (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*); ii) a Lei do Estatuto dos Trabalhadores (*Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*); iii) a

²⁷² Original: “123.15. If the Administrative Labour Tribunal considers that the employee has been the victim of psychological harassment and that the employer has failed to fulfil the obligations imposed on employers under section 81.19, it may render any decision it believes fair and reasonable, taking into account all the circumstances of the matter, including the discriminatory nature of the behaviour, such as

(1) ordering the employer to reinstate the employee;
 (2) ordering the employer to pay the employee an indemnity up to a maximum equivalent to wages lost;
 (3) ordering the employer to take reasonable action to put a stop to the harassment;
 (4) ordering the employer to pay moral damages to the employee;
 (4.1) ordering the employer to pay punitive damages to the employee;
 (5) ordering the employer to pay the employee an indemnity for loss of employment;
 (6) ordering the employer to pay for the psychological support needed by the employee for a reasonable period of time determined by the Tribunal;
 (7) ordering the modification of the disciplinary record of the employee” (LÉGISQUÉBEC. n-1.1 - **Act respecting labour standards**. Quebec: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, 2024. Disponível em: https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/n-1.1#se:81_20. Acesso em: 29 ago. 2024).

Lei 15/2022, de 12 de julho, sobre tratamento igualitário e não discriminação (*Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación*); e iv) o Real Decreto 247/2024, que aprova o Protocolo de ação contra o assédio sexual e o assédio em razão de gênero no âmbito da Administração Geral do Estado e dos seus órgãos públicos (*Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos*).

A Lei Orgânica 3/2007 versa sobre igualdade material, mais especificamente sobre a igualdade efetiva entre mulheres e homens. Com fulcro no princípio consagrado na Constituição espanhola, que assegura os direitos à igualdade e à não discriminação, a Lei Orgânica reforça a igualdade entre os gêneros como um princípio jurídico universal, reconhecido tanto no âmbito nacional quanto internacional, e estabelece um conjunto robusto de direitos e garantias destinados a eliminar a discriminação, a promover a igualdade de tratamento e a combater o assédio.

Em seu Artigo 1º, é estabelecido que sua disciplina visa tornar efetivo o direito à igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, eliminando a discriminação contra a mulher, independentemente de sua condição ou circunstância, em quaisquer aspectos da vida. Para tanto, são consagrados diversos princípios de igualdade e proteção contra a discriminação, como: o princípio da igualdade de tratamento, igualdade na interpretação e aplicação das normas, igualdade de tratamento e de oportunidades no acesso ao emprego, na formação e promoção profissional e nas condições de trabalho.

No que tange à definição de discriminação, sob a perspectiva de gênero, o Artigo 6º traça a distinção existente entre discriminação direta e indireta: aquela se caracteriza pelo tratamento menos favorável em relação a outra pessoa em situação semelhante, enquanto esta ocorre quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloca um gênero em desvantagem em relação ao outro.

Em relação à temática de violência e assédio, o Artigo 7º estabelece os conceitos de assédio sexual e assédio em razão de gênero. O assédio sexual é definido como qualquer comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que tenha por finalidade ou produza o efeito de violar a dignidade da pessoa, em especialmente quando é criado um ambiente intimidador, degradante ou ofensivo (Art. 7º, 1), ao passo que o assédio em razão de gênero constitui qualquer comportamento realizado em razão de gênero de uma pessoa, com o objetivo de violar a sua

dignidade, caracterizando-se especialmente quando é criado um ambiente intimidador, degradante ou ofensivo (Art. 7º, 2).

É de salutar importância destacar também algumas previsões que se encontram no Título IV – o direito ao trabalho com igualdade de oportunidades (*El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*), impondo ao empregador a necessidade de implementação de planos de igualdade no âmbito das empresas.

Os planos de igualdade das empresas, nos moldes do Artigo 46, são um conjunto ordenado de medidas, adotadas após a realização de um diagnóstico situacional da empresa, que têm por objetivo alcançar igualdade de tratamento e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na empresa e eliminar a discriminação em razão de gênero. Entre os temas que devem estar inclusos no plano de igualdade, à luz das alterações introduzidas na referida Lei em 2019, está a prevenção do assédio sexual e de gênero, no âmbito da empresa.²⁷³

Nesse sentido, as empresas devem promover condições de trabalho que impeçam a prática de crimes e de outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no trabalho, com especial enfoque no assédio sexual e no assédio em razão de gênero, incluindo aqueles cometidos no local de trabalho digital (Art. 48).

Todavia, embora se trate de uma obrigação precipuamente voltada ao empregador, a Lei Orgânica 3/2007 também estabelece que os representantes dos trabalhadores devem contribuir para prevenir a prática de crimes e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no trabalho, com especial ênfase no que tange ao assédio sexual e ao assédio em razão de gênero, por meio da sensibilização e conscientização dos empregados e da denúncia de condutas ou comportamentos de que tenham conhecimento (Art. 48, 2).

²⁷³ “Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
(...)

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
(...)

ij) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*” (ESPAÑA. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Espanha: Boletín Oficial del Estado, 2007. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. Acesso em: 29 ago. 2024).

Por fim, a Lei Orgânica 3/2007 também delinea as bases para a criação de um Protocolo de Ação contra o assédio sexual e o assédio em razão de gênero a ser implementado no âmbito das Administrações Públicas. Conforme dispõe o Artigo 62, esse protocolo, que deve ser negociado com a representação legal dos trabalhadores, deve incluir, no mínimo, os seguintes princípios: o compromisso da Administração e das organizações públicas a ela vinculadas ou dependentes em prevenir e não tolerar o assédio; a conscientização de todo o pessoal sobre a importância de respeitar a dignidade e a privacidade das pessoas, bem como acerca do dever de igualdade de tratamento entre homens e mulheres; a confidencialidade no tratamento das denúncias de assédio; e a identificação dos responsáveis pelo atendimento e processamento das reclamações e denúncias relativas a essas formas de violência.

Por seu turno, a Lei do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, aprovada pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, inova ao garantir, como um direito fundamental, o respeito à privacidade e à dignidade de todos os trabalhadores e trabalhadoras, o que contempla a proteção contra o assédio em suas diversas formas, incluindo aquele motivado por raça, origem étnica, religião, crença, deficiência, idade, orientação sexual, bem como o assédio sexual e o assédio com base no gênero (Art. 4, 2, e).

Nesse ponto, insta sublinhar que as condutas que caracterizam o assédio sexual possuem componentes de extrema violência moral, na medida que causam danos profundos à dignidade da vítima, podendo a expor a situações vexatórias, constrangedoras e que lhe causem aflição, sensação de impotência e graves danos existenciais e/ou psicológicos.

Destaque-se, por oportuno, que a maioria das vítimas de assédio sexual no mundo são mulheres. Segundo a pesquisa global conduzida pela empresa Deloitte Touche Tohmatsu Limited, “*Women @ Work 2024*” (em tradução livre: “Mulheres no Trabalho 2024”), foram analisados fatores críticos no ambiente de trabalho e na sociedade que são capazes de impactar profundamente o trabalho sob a perspectiva de gênero.

O estudo baseou-se na perspectiva de mais de cinco mil mulheres de organizações de dez países, incluindo o Brasil. Em relação aos temas “assédio” e “violência no trabalho”, revelou que 16% das mulheres lidam com clientes ou consumidores que as assediaram ou agiram de maneira que as fez se sentir desconfortáveis, e 43% dizem ter passado por um ou mais episódios de assédio ou microagressões no trabalho.

Apesar dos expressivos números e da gravidade dos casos, as violências frequentemente não são denunciadas, de forma que, segundo a pesquisa, mais de um terço das mulheres que sofreram assédio sexual não reportaram o incidente à sua organização, e mais de 40% das vítimas de microagressões também optaram por não denunciar. Os principais motivos para a ausência de denúncia incluem a percepção de que o comportamento não era grave o suficiente, o receio de que a situação pudesse piorar e o medo de repercussões negativas para suas carreiras.²⁷⁴

A eficácia das políticas de prevenção e combate ao assédio, em suas diversas dimensões, tanto no âmbito das empresas quanto no contexto das políticas públicas, depende fundamentalmente da incorporação de uma perspectiva de gênero, haja vista que a maior parte das vítimas dessas formas de violência no ambiente de trabalho são mulheres, o que exige uma abordagem sensível às questões de gênero.

A prevenção e o combate ao assédio moral e sexual e as políticas internas das empresas e as políticas estatais nesse sentido devem considerar a perspectiva de gênero para que sejam verdadeiramente eficazes. Por isso, a legislação espanhola, ao integrar essa perspectiva na abordagem de combate ao assédio e à violência laboral, bem como na proteção dos direitos de trabalhadores e trabalhadoras, representa um avanço significativo nessa matéria, principalmente tendo em vista que a maior parte das vítimas de agressões, microagressões, violência e assédio no trabalho são mulheres.

E, sob esse prisma axiológico, a Lei 15/2022, de 12 de julho, que versa sobre a igualdade de tratamento e a não discriminação, aborda uma temática intrinsecamente relacionada aos direitos humanos no contexto laboral e empresarial, expandindo e complementando as disposições já consagradas pela Lei Orgânica 3/2007 e pela Lei do Estatuto dos Trabalhadores.

O âmbito de proteção da norma é abrangente. Com efeito, preceitua o Artigo 2º, 1, que é reconhecido o direito de todas as pessoas à igualdade de tratamento e à não discriminação, independentemente de sua nacionalidade, idade ou do fato de possuir ou não domicílio legal. Nesse sentido, a norma estabelece que ninguém pode ser discriminado com base em critérios como nascimento, origem racial ou étnica, sexo, religião, convicções, idade, deficiência, orientação ou identidade sexual,

²⁷⁴ DELOITTE. **Women @ Work 2024:** A Global Outlook. [S.I.]: Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), 2024. Disponível em: <https://www.deloitte.com/br/pt/services/consulting/research/pesquisa-mulheres-trabalho.html>. Acesso em: 29 ago. 2024.

expressão de gênero, condição de saúde, estado serológico, predisposição genética, linguagem, situação socioeconômica ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.

Além disso, a Lei impõe deveres comuns tanto ao setor público quanto às pessoas físicas e jurídicas de direito privado que residam, se encontrem ou atuem em território espanhol, independentemente de nacionalidade, domicílio ou residência (Art. 2, 4).

A Lei introduz o conceito de assédio discriminatório (*acoso discriminatório*), que consiste em qualquer conduta praticada em razão de qualquer das causas de discriminação nela previstas, com o objetivo ou consequência de atentar contra a dignidade de pessoa ou grupo a que pertence e de criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.²⁷⁵

Quanto às disposições especificamente trabalhistas, destaca-se, em especial, a previsão contida no art. 9, que estabelece a vedação ao empregador de perguntar sobre o estado de saúde do candidato ao cargo (Art. 9º, 5), e passa a exigir dos empregadores cujas empresas tenham mais de 250 trabalhadores de serem obrigados a publicar a informação salarial necessária à análise dos fatores de diferenças salariais (Art. 9º, 6).

Ademais, como garantia do direito à igualdade de tratamento e à não discriminação no trabalho, o Artigo 27 dispõe sobre a responsabilidade de reparação de danos em caso de discriminação e assédio, estabelecendo que os empregadores ou fornecedores de bens e serviços gerais serão responsáveis pelos danos causados quando ocorrer discriminação, incluindo assédio, no âmbito da sua organização ou gestão, na hipótese de não terem cumprido com o dever de adoção de medidas preventivas e repressivas adequadas.

Em 2024, foi promulgado o Real Decreto 247/2024, de 8 de março, que aprova o Protocolo de Ação contra o assédio sexual e o assédio em razão de gênero no âmbito da Administração Geral do Estado e dos seus órgãos públicos.

²⁷⁵ “4. Acoso discriminatorio.

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.” (ESPAÑA. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Espanha: Boletín Oficial del Estado, 2022. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/I/2022/07/12/15/con>. Acesso em: 30 ago. 2024).

A norma surge em resposta a uma realidade alarmante evidenciada em sua introdução: segundo dados apresentados, 57,3% das mulheres que vivem em Espanha já sofreram algum tipo de violência de gênero ao longo da vida, o que representa cerca de 11,3 milhões de pessoas. Dentre estas, mais de 4 milhões foram vítimas de violência física, 2,8 milhões sofreram violência sexual, e mais de 8 milhões relataram ter sido alvo de assédio sexual. Além disso, assinala que uma a cada três mulheres (32,4% – aproximadamente 6,6 milhões) já foram abusadas física, sexual, psicológica ou economicamente por um parceiro ou ex-parceiro.²⁷⁶

Com clara inspiração nas previsões da *Ley Orgánica 3/2007*, o Real Decreto trata de forma detalhada e específica sobre uma ampla política de prevenção contra o assédio sexual e de gênero no âmbito estatal, com o objetivo geral de evitar possíveis situações de assédio sexual e com base em gênero na Administração Geral do Estado e nas organizações a ela vinculadas ou dependentes e lidar de forma eficaz com elas, caso ocorram.

O normativo estabelece que, para que haja a configuração do assédio por motivo de gênero, faz-se necessária a presença uma série de elementos que formam uma espécie de “denominador comum” (*común denominador*), entre os quais se destacam: 1) qualquer comportamento intimidativo, degradante, humilhante e ofensivo, oriundo de uma fonte externa, que seja percebido como tal pela pessoa que o sofre; 2) ataque objetivo à dignidade da vítima e subjetivamente percebido pela vítima como tal; e 3) resultado pluriofensivo, de forma a causar danos também a outros direitos fundamentais da vítima, como o direito de não sofrer discriminação ou danos à saúde, mental ou física.²⁷⁷

²⁷⁶ “En España el artículo 14 de nuestra Constitución prohíbe la discriminación por razón de sexo, sin embargo:

– El 57,3 % de las mujeres que viven en España ha sufrido algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida, 11,3 millones: más de 4 millones ha padecido violencia física, 2,8 millones violencia sexual y más de 8 millones aseguran haber sido víctima de acoso sexual.

– Una de cada tres (32,4 %, 6,6 millones) ha sido maltratada física, sexual, psicológica o económicamente por una pareja o expareja y un 2,2 % fue violada.

– El 13,7 % de las mujeres ha sufrido violencia sexual: 1,3 millones (6,5 %) por una persona que no era su pareja y 704.000 cuando no habían cumplido los quince años” (ESPAÑA. **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.** Espanha: Boletín Oficial del Estado, 2024. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2024/03/28/pdfs/BOE-A-2024-6273.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2024).

²⁷⁷ “Para que una situación sea calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

– Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

O Decreto adota como princípios orientadores as diretrizes já previstas no Art. 62 da Lei Orgânica 3/2007, mas também avança ao estabelecer que o protocolo é aplicável a todos os funcionários da Administração Geral do Estado, impondo-lhes a obrigação de denunciar todos os casos de assédio sexual ou assédio em razão de gênero de que tenha conhecimento.

Além disso, prevê a criação de um mecanismo de denúncia simples, rápido e acessível, que garanta a confidencialidade, sendo a Administração obrigada a processar, se for caso, as notificações que receber relativas a casos de assédio sexual ou de assédio em razão de gênero, no âmbito da sua competência, garantindo que a sua atuação não possa gerar qualquer situação de falta de proteção à vítima e informá-la de todas as suas ações.

A atuação da Administração, nos termos do Decreto, também deverá ser pautada na prevenção contra a revitimização, na garantia de que sejam tomadas as medidas necessárias para a completa recuperação das vítimas e para que não haja reincidência da prática, sendo assegurado às vítimas o direito à reparação pelos danos sofridos. Em complemento, estabelece-se que deve ser promovida a restauração da dignidade e da reputação das vítimas, por meio de medidas que garantam a escuta e a atenção às propostas da vítima e o apoio para superar qualquer situação de estigmatização.²⁷⁸

Os objetivos específicos delineados pelo Protocolo de Ação são amplos e abrangentes, a fim de detalhar o *iter* necessário para a consecução dos fins almejados. Em primeiro lugar, visa-se promover a cultura preventiva do assédio sexual e/ou em razão de gênero em todas as áreas e níveis da Administração Geral do

– Atendido objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
 – Resultado plurifensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física" (ESPAÑA. **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.** Espanha: Boletín Oficial del Estado, 2024. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2024/03/28/pdfs/BOE-A-2024-6273.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2024).

²⁷⁸ "(...) Se establecerán las medidas necesarias para la completa recuperación de las víctimas y las garantías de no repetición, así como acciones de reparación material y simbólica. Asimismo, se promoverá el restablecimiento de la dignidad y reputación, mediante medidas que garanticen la escucha y atención a las propuestas de la víctima y el acompañamiento para la superación de cualquier situación de estigmatización (...)” (ESPAÑA. **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.** Espanha: Boletín Oficial del Estado, 2024. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2024/03/28/pdfs/BOE-A-2024-6273.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2024).

Estado, bem como manifestar a tolerância zero da Administração Geral do Estado em relação a casos de assédio sexual e de gênero que possam ser detectadas em qualquer nível da organização.

Também é objetivo específico do Protocolo de Ação facilitar a identificação de comportamentos que configuram assédio nas suas diferentes formas de assédio sexual e de gênero, para que seja possível implementar um mecanismo simples, rápido, acessível e sigiloso que permita às vítimas de assédio denunciar a situação que estão sofrendo.

Como materialização do axioma de transparência e conscientização, o Protocolo também tem por objetivo informar, formar e sensibilizar os funcionários públicos acerca do assédio sexual e do assédio baseado em gênero, oferecendo orientações para identificar essas situações, preveni-las e evitar que ocorram; e esclarecer internamente, de forma ágil, rápida e confidencial, as denúncias de assédio.

Visa também garantir a segurança, a integridade e a dignidade das pessoas envolvidas, com a aplicação das medidas adequadas para cada caso para a proteção das vítimas em todos os momentos, prestando apoio à vítima a fim de evitar a vitimização secundária, promovendo a adoção de medidas adequadas para erradicar o assédio sexual ou de gênero. Por fim, prevê como objetivo específico do Protocolo de Ação o acompanhamento, pelo Estado, das ações derivadas da ativação do protocolo.

Adicionalmente, é imperativo destacar que, para assegurar o cumprimento efetivo do compromisso assumido pela Administração Geral do Estado e pelos organismos públicos a ela vinculados ou dependentes no que tange à prevenção e combate ao assédio, bem como para garantir que todos os funcionários públicos possam usufruir de um ambiente de trabalho em que a dignidade humana seja integralmente respeitada e livre de qualquer forma de assédio sexual ou em razão de gênero, cada departamento ministerial, órgão ou entidade pública, conforme disposto no Real Decreto, deve adotar uma série de medidas fundamentais. Dentre elas, impõe-se a necessidade promover uma cultura de prevenção contra o assédio sexual ou de gênero, por meio de ações de formação e informativas de sensibilização de todos os seus colaboradores, prevenindo comportamentos, atitudes ou ações que sejam ou possam ser ofensivas, humilhantes, degradantes, irritantes, intimidantes ou hostis.

Outra medida fundamental é comprometer-se a comunicar, tratar e investigar qualquer conduta que possa constituir assédio sexual e/ou de gênero, aplicando os princípios do profissionalismo, objetividade, imparcialidade, celeridade, respeito pela pessoa e tratamento confidencial da informação, com o consequente dever de sigilo de todas as pessoas envolvidas na elaboração do protocolo, conforme estabelecido no regulamento do regime disciplinar. Destaca-se, também o dever de apoiar e aconselhar alegadas vítimas de assédio sexual e de assédio com base, facilitando o acesso das vítimas a serviços de apoio psicossocial e/ou apoio abrangente da administração regional ou local competente para a sua recuperação.

No âmbito da América Latina, entrou em vigor no dia 1º de agosto de 2024, no Chile, a *Ley 21.643/2024*, também conhecida como *Ley Karin*, denominação dada em homenagem à Karin Salgado, técnica de enfermagem descrita por seus familiares e amigos como uma pessoa “muito humana, com uma vocação para o serviço que rapidamente se tornou evidente”²⁷⁹. Salgado foi vítima de graves e duradouros episódios de assédio moral no hospital Herminda Martín de Chillán, marcados por represálias contínuas, falta de suporte institucional e injustiças recorrentes, o que motivou a decisão trágica de tirar a própria vida, no dia 12 de novembro de 2019, aos 40 anos de idade.

A *Ley 21.643/2024* emergiu como uma resposta para o enfrentamento de condutas inaceitáveis no ambiente laboral, trazendo mudanças significativas no ordenamento jurídico do Chile em matéria de prevenção, investigação e repreensão ao assédio laboral, sexual e à violência no trabalho. O escopo de proteção da *Ley Karin* é precipuamente os direitos dos trabalhadores do Chile, abrangendo tanto aqueles com contratos de trabalho por prazo determinado ou indeterminado, quanto os que realizam trabalhos por tarefa ou produção, além dos trabalhadores autônomos que prestam serviços regulares no mesmo local de trabalho.

Uma das principais modificações introduzidas pela *Ley Karin* ao Código do Trabalho chileno é a alteração do artigo 2º, que versa acerca da função social do trabalho e suas decorrências. A nova redação do segundo parágrafo reforça o axioma segundo o qual as relações laborais devem se pautar sempre em um tratamento isento

²⁷⁹ GONZÁLEZ, Alberto. **El último turno de Karin:** la TENS que denunció acoso y cuyo suicidio paralizó el hospital de Chillán. [S.I.]: Biobiochile.cl, 2021. Disponível em: <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2021/06/02/el-ultimo-turno-de-karin-la-tens-que-denuncio-acoso-y-cuyo-suicidio-paralizo-el-hospital-de-chillan.shtml>. Acesso em: 02 set. 2024.

de violência, com foco na dignidade da pessoa e pautando-se pela perspectiva de gênero, o que implica a adoção de medidas destinadas a promover a igualdade e erradicar a discriminação baseada em gênero.

Nesse contexto, passaram a ser positivados três conceitos fundamentais, quais sejam, *acoso sexual*, *acoso laboral* e *violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral*, que consistem em práticas que violam os princípios de não-violência e de não-discriminação no ambiente de trabalho.

Nos termos do Art. 2 do Código, com as alterações inseridas pela *Ley 21.643/2024*, o assédio sexual (*acoso sexual*) resta configurado quando uma pessoa, indevidamente, faz solicitações de natureza sexual, por qualquer meio, sem o consentimento da pessoa destinatária, ameaçando ou prejudicando sua situação laboral ou suas oportunidades no emprego.²⁸⁰

Segundo o Modelo de Protocolo de Prevenção do Assédio Sexual, Laboral e da Violência no Trabalho, disponibilizado pela *Superintendencia de Seguridad Social* do Chile, o assédio sexual pode ocorrer por diversos tipos de conduta, desde propostas explícitas de recompensas ou benefícios em troca de favores sexuais, até o contato físico não solicitado e invasivo, o envio de mensagens ou imagens de conteúdo sexual explícito, ou a coerção sexualizada por plataformas digitais sem o consentimento do destinatário.²⁸¹

Por sua vez, a alínea b do parágrafo segundo do Art. 2 define o assédio laboral (*acoso laboral*), que consiste em toda conduta que constitua agressão ou hostilização, exercida pelo empregador ou por um ou mais trabalhadores, contra outro ou outros trabalhadores, por qualquer meio, manifestada uma única vez ou repetidamente, e que resulte em prejuízo, maus-tratos ou humilhações para a pessoa ou partes

²⁸⁰ Original: “a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.” (CHILE. **Ley 21643**: modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN, 2024. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>. Acesso em: 03 set. 2024).

²⁸¹ CHILE. **Ley Karin nº 21.643**: Modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Chile: Superintendencia de Seguridad Social, 2024. Disponível em: <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/06/Protocolo-tipo-para-la-prevencion-del-acoso-y-violencia-en-el-trabajo.docx>. Acesso em: 04 set. 2024.

afetadas, ou que ameace ou prejudique sua situação laboral ou suas oportunidades no emprego.²⁸²

O assédio laboral, segundo o Modelo de Protocolo, abrange também o assédio ou abuso psicológico, emocional ou mental, realizado por qualquer meio, independentemente de ameaçar ou não a situação de trabalho. Exemplos de assédio laboral incluem o uso de nomes ofensivos para induzir a rejeição ou estigmatização de um trabalhador ou trabalhadora, o uso de linguagem ofensiva para menosprezar uma pessoa ou um grupo de pessoas, a humilhação e o isolamento de trabalhadores, e o tratamento de silêncio contra uma pessoa ou um grupo como forma de punição.

Nos termos da Lei, a violência no trabalho também pode ser exercida por terceiros alheios à relação de trabalho ou emprego, entendendo-se tratar daquelas condutas praticadas por terceiros e que afetem os trabalhadores e as trabalhadoras, por ocasião da prestação de serviços, seja por parte de clientes, provedores ou usuários, entre outros.²⁸³

Além dessas definições, o Modelo de Protocolo de Prevenção do Assédio Sexual, Laboral e da Violência no Trabalho introduz ainda os conceitos de comportamentos incivilizados (*comportamientos incívicos*) e sexism, que pode ser praticado de forma consciente ou inconsciente.

A incivilidade, segundo o Protocolo, abrange comportamentos descorteses ou rudes, que não necessariamente têm a intenção clara de causar dano, mas que infringem os padrões de respeito mútuo, necessários no ambiente de trabalho. Apesar desses se distinguirem do assédio e da violência no trabalho, a sua perpetuação pode gerar situações de hostilidade ou violência; dessa forma, ao mitigar a sua propagação, evita-se que incivilidades evoluam para transgressões mais graves. Nesse sentido, a

²⁸² Original: “b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (CHILE. **Ley 21643**: modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN, 2024. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>. Acesso em: 03 set. 2024).

²⁸³ Original: “c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros” (CHILE. **Ley 21643**: modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN, 2024. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>. Acesso em: 03 set. 2024).

formação, conscientização e capacitação acerca da comunicação não-violenta no trabalho, por exemplo, é uma forma eficaz de abordar comportamentos incivilizados de forma proativa, mantendo-se a qualidade e salubridade do meio ambiente de trabalho.

O sexismo, por sua vez, é definido pelo Protocolo como qualquer expressão, seja verbal, gestual, imagética ou por atos, que se baseia na ideia de que algumas pessoas são inferiores por razão de seu sexo ou gênero. O sexismo consciente baseia-se em preconceitos de gênero tradicionais e busca hostilizar ou desqualificar aqueles que desafiam tais estereótipos, o que pode culminar em comportamentos que configuram assédio ou violência no ambiente de trabalho. Já o sexismo inconsciente, embora não tenha como objetivo direto causar dano, perpetua uma cultura de discriminação e de violência velada e tolerada, constituindo um tipo de violência silenciosa, mas igualmente perigosa. Exemplos práticos desse fenômeno incluem práticas como o “*mansplaining*” e o “*manterrupting*”.

O Ministério Público do Trabalho, em sua obra intitulada “O ABC da Violência de Gênero”, define os termos “*mansplaining*” e “*manterrupting*” como formas de manifestação de comportamentos que contribuem para a perpetuação de uma cultura de desigualdade de gênero. O primeiro, “*mansplaining*” – ou “o explica-tudo” –, refere-se ao hábito de homens explicarem a uma mulher algo óbvio e que não necessitaria de explicação, pela suposição de que a mulher não seria a capacidade de compreender por si mesma, ou com a intenção e desmerecer-lá. Por sua vez, o segundo termo, “*manterrupting*” – ou “o intrometido” –, caracteriza-se pela interrupção constante da fala de uma mulher por um homem, sem justificativa relevante, impedindo-a de concluir seu raciocínio ou exposição de ideias, de forma a silenciar e/ou invisibilizar sua voz naquela situação.²⁸⁴

Outra modificação do texto do *Código del Trabajo* está na inserção do termo “ou qualquer outro motivo” no parágrafo quarto do Artigo 2 da *Ley Karin*, que define o conceito de “atos de discriminação” (*actos de discriminación*). Dessa forma, a modificação materializa uma abertura normativa, que torna o rol de motivos discriminatórios explicitamente exemplificativo, desde que restem caracterizados

²⁸⁴ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O ABC da Violência de Gênero**. 3^a edição, revista e atualizada de acordo com a Convenção 190 da OIT e a Recomendação 206 da OIT. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-de-genero/@_display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 04 set. 2024.

como distinções, exclusões ou preferências que tenham por objetivo anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação.

A Lei também alterou o Art. 154 e acrescentou o Art. 154 bis ao Código do Trabalho chileno, que se inserem no Capítulo I do Título III, que versa acerca do dever de elaboração de Regulamentos Internos pelas empresas, estabelecimentos, obras ou unidades econômicas que empreguem normalmente dez ou mais trabalhadores permanentes.

O Art. 154 trata de requisitos do regulamento interno das empresas, estabelecimentos, obras ou unidades econômicas, que devem conter disposições acerca de matérias como descansos, jornada de trabalho, remuneração, obrigações e proibições a que estão sujeitas os trabalhadores, entre outros. Nesse sentido, a legislação faz inserir como uma disposição obrigatória a ser colocada em todo regulamento interno a previsão do protocolo de prevenção acerca do assédio sexual, assédio laboral e da violência no trabalho, juntamente com a previsão do procedimento ao qual serão submetidos os trabalhadores e as trabalhadoras, que considerará as medidas de proteção que serão adotadas em relação aos envolvidos e as sanções que serão aplicadas.²⁸⁵

Adicionalmente, o Art. 154 bis estabelece que o empregador que, embora não esteja obrigado por lei a elaborar Regulamento Interno no âmbito de seu empreendimento, tem a obrigação de informar as trabalhadoras e os trabalhadores sobre o protocolo de prevenção em relação ao assédio sexual, laboral e à violência no trabalho, bem como acerca do procedimento de investigação e sanção ao qual essas condutas serão submetidas, no momento da assinatura do contrato de trabalho.

O Livro II do Código do Trabalho do Chile trata da proteção aos trabalhadores, estabelecendo em seu primeiro artigo, o Art. 184, que o empregador tem o dever de tomar todas as medidas necessárias para proteger de forma eficaz a vida e a saúde dos trabalhadores, informando-os dos possíveis riscos e mantendo as condições adequadas de higiene e segurança no trabalho, bem como fornecendo os equipamentos necessários para prevenir acidentes e doenças profissionais.

²⁸⁵ "Art. 154, 12 - El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán" (CHILE. **DFL1**: Fija el texto refundido, coordinado, y sistematizado del Código del Trabajo. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN, 2024. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2024-08-24&idParte=9806505>. Acesso em: 03 set. 2024).

Não obstante, o empregador tem a obrigação, quando no local de trabalho surgir um risco grave e iminente à vida ou à saúde dos trabalhadores, de informar os trabalhadores afetados imediatamente sobre a existência do risco, bem como das medidas adotadas para eliminá-lo ou mitigá-lo. Possui também o dever de adotar medidas para a suspensão imediata das atividades afetadas e para a evacuação dos trabalhadores, caso o risco não possa ser eliminado ou mitigado (Art. 184 bis).

A *Ley Karin* também traz inovações significativas no Título IV do Livro II do Código do Trabalho do Chile, de modo a ampliar o escopo da proteção aos trabalhadores e trabalhadoras, fazendo o referido Título tratar não somente da prevenção, investigação e sanção do assédio sexual, passando a alcançar também o assédio laboral e outras formas de violência no trabalho. Desse modo, são consagradas diretrizes e regras importantes inclusive para a implementação eficaz do protocolo de prevenção nas empresas.

É dada nova redação ao Art. 211-A, que passa a prever como direito das trabalhadoras e dos trabalhadores que o empregador adote e implemente medidas destinadas a prevenir, investigar e sancionar condutas de assédio sexual, laboral e violência no local de trabalho, sendo dever do empregador, conforme assinalado anteriormente, elaborar e disponibilizar um protocolo de prevenção ao assédio sexual, laboral e violência no trabalho.

Nesse contexto, o protocolo deve incluir, pelo menos: 1) a identificação dos perigos e a avaliação dos riscos psicossociais associados ao assédio sexual, laboral e violência no trabalho, com perspectiva de gênero; 2) as medidas para prevenir e controlar esses riscos, com objetivos mensuráveis, para verificar a eficácia dessas medidas e garantir sua melhoria e correção contínua; 3) As medidas para informar e capacitar adequadamente os trabalhadores e as trabalhadoras sobre os riscos identificados e avaliados, bem como sobre as medidas de prevenção e proteção que devem ser adotadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e trabalhadoras e os da própria empresa; 4) as medidas para prevenir o assédio sexual, laboral e violência no trabalho, de acordo com a natureza dos serviços prestados e o funcionamento do estabelecimento ou empresa; e 5) as medidas de proteção da privacidade e da honra de todos os envolvidos nos procedimentos de investigação de assédio sexual ou laboral, e as medidas frente a denúncias inconsistentes nessas matérias.

Não obstante, o Art. 211-A dispõe que o protocolo de prevenção deve prever mecanismos de prevenção, formação, educação e proteção destinados a salvaguardar a devida atuação das trabalhadoras e dos trabalhadores, independentemente do resultado da investigação no procedimento de apuração.

Essa disposição se reveste de fundamental importância, pois assegura a proteção contínua e abrangente de todos os trabalhadores e trabalhadoras, especialmente no contexto de violência e assédio no ambiente laboral, de modo que tal proteção é garantida antes, durante e após o processo de apuração de denúncias.

Dessa forma, ao prever que o protocolo deve contemplar medidas e mecanismos destinados a salvaguardar os trabalhadores e as trabalhadoras, independentemente do resultado de eventual investigação sobre assédio ou violência no trabalho, o artigo estabelece garantia contra abusos do poder diretivo ou eventuais retaliações ou punições silenciosas virtude de denúncias, o que poderia se manifestar por transferências injustificadas, rebaixamento de funções ou exclusão de oportunidades de promoção, entre outros.

Insta sublinhar também que a capacitação e formação constante de empregados e empregadas é uma medida crucial para o efetivo combate às diversas formas de assédio e violência no trabalho, à medida que viabiliza a identificação mais clara de práticas abusivas no contexto cotidiano das atividades laborais, o que possibilita a distinção entre atos que configuram e que não configuram assédio e violência no trabalho, possibilitando, igualmente, a otimização do sistema de denúncia, processamento e punição por tais atos. Dessa maneira, a formação não se limita a uma simples política de prevenção, mas atua como uma chave de transformação da cultura organizacional.

Outra alteração interessante realizada pela *Ley Karin* é a modificação do Art. 211-B do Código do Trabalho do Chile, que passa a consagrar os princípios da confidencialidade, da imparcialidade, da celeridade e da perspectiva de gênero como axiomas orientadores dos procedimentos de investigação de assédio e violência no ambiente laboral. Os artigos subsequentes (211-B bis, 211-C, 211-D e 211-E) detalham o procedimento de investigação e sanção dos casos de assédio sexual, laboral e de violência no trabalho.

No tocante à denúncia, esta poderá ser apresentada por escrito ou verbalmente, podendo ser apresentada à empresa, ao estabelecimento ou serviço

responsável ou à respectiva Inspeção do Trabalho, devendo uma cópia da ata, no caso de denúncia verbal, ser entregue ao denunciante.

Com o recebimento da denúncia, a legislação impõe ao empregador o dever de adotar, de imediato, as medidas de proteção necessárias em relação aos envolvidos na denúncia, devendo considerar a gravidade dos fatos imputados, a segurança da pessoa denunciante e as possibilidades decorrentes das condições de trabalho. Embora o Art. 211-B bis não determine quais medidas específicas devem ser tomadas diante de cada situação, é fornecido um rol exemplificativo que inclui hipóteses como a separação de espaços físicos, a redistribuição do tempo de jornada e o fornecimento de atendimento psicológico imediato ao denunciante.

Nos casos em que a denúncia é dirigida à Inspeção do Trabalho, esta deve determinar ao empregador a adoção de uma ou mais medidas de proteção no prazo máximo de dois dias úteis. Ademais, quando o empregador for o responsável por conduzir a investigação, este deverá preferencialmente designar um trabalhador ou uma trabalhadora com formação em temas de assédio, gênero ou direitos fundamentais para acompanhamento, medida esta que visa reforçar a imparcialidade e o rigor técnico na condução do procedimento.

É de se destacar que, na prática, é comum que vítimas de violência e assédio no trabalho optem por realizar denúncias sigilosas, a fim de evitar represálias, a intensificação das agressões ou outras formas de punição, sejam elas veladas ou explícitas. Por isso, é crucial que, mesmo que não seja possível identificar quem seja a vítima, o empregador adote medidas que visem à proteção dos trabalhadores contra eventuais condutas opressivas ou hostilizantes como reação à existência de uma denúncia.

Após as medidas preventivas preliminares, deverá ser conduzida investigação dos fatos, a ser concluída no prazo de trinta dias. Tal investigação poderá ser realizada pelo empregador ou encaminhada por este os documentos à respectiva Inspeção do trabalho, conforme assinalado. A investigação deverá ser documentada por escrito e realizada em estrita confidencialidade, garantindo-se às partes o contraditório. Interessante notar que, após finalizada, os autos da investigação deverão ser enviados, juntamente com as conclusões, à Inspeção do Trabalho, que deverá se pronunciar em trinta dias, sendo o silêncio interpretado como validação das conclusões tomadas, especialmente para efeitos de adoção de medidas em relação às pessoas envolvidas (Art. 211-C).

Após a Inspeção do Trabalho concluir as investigações ou sobre ela se pronunciar, na hipótese de serem conduzidas pelo empregador, haverá a comunicação ao empregador, ao denunciante e ao denunciado. Ademais, se entender que houve violação de direitos fundamentais na hipótese, a Inspeção do Trabalho competente deverá denunciar os fatos ao tribunal competente, a fim de instaurar um processo judicial, devendo, todavia, realizar previamente à denúncia uma mediação entre as partes com o objetivo de esgotar as possibilidades de correção das infrações constatadas, à luz do disposto no art. 486 do *Código del Trabajo*.

Por fim, o Art. 211-E estabelece que, conforme as conclusões do procedimento investigatório, o empregador deverá dispor e aplicar as medidas ou sanções correspondentes, devendo estas serem comunicadas tanto à denunciante quanto à denunciada. Ademais, o empregador é obrigado a fornecer informações à pessoa denunciante sobre os canais de denúncia de fatos que possam constituir eventuais crimes no contexto do assédio sexual, laboral ou da violência no trabalho. Em caso de aplicação de pena de demissão, poderá haver impugnação da decisão perante o tribunal competente.

Verifica-se, destarte, que a *Ley Karin* regulamenta de forma detalhada e inova em matéria de proteção aos trabalhadores e de prevenção e enfrentamento ao assédio e à violência no trabalho, por meio do aprimoramento e consagração de conceitos jurídicos relevantes sobre o tema, à luz da Convenção 190 da OIT. Paralelamente, ao estruturar e ampliar procedimentos de investigação de assédio e violência no trabalho, a Lei explicita um escopo de proteção primordialmente voltado para a proteção das vítimas e dos denunciantes, que se encontram em latente posição de vulnerabilidade no contexto laboral.

Além disso, estabelece uma série de obrigações ao empregador em matéria de prevenção e enfrentamento ao assédio, impondo a implementação obrigatória do Protocolo de Prevenção do Assédio Sexual, Laboral e da Violência no Trabalho (*Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo*), o que alcança tanto o setor público quanto o setor privado.

Ante a análise dos marcos normativos comentados, é possível concluir que, diante de diversos contextos históricos e culturais, desde o final do século XX e início do século XXI, houve um avanço considerável em matéria de prevenção e enfrentamento ao assédio e à violência no trabalho em várias nações ao redor do

mundo, destacando-se, no continente europeu, o Reino Unido, a França e a Espanha, e, no continente americano, o Canadá e o Chile.

A União Europeia foi responsável por dar um primeiro impulso, com a publicação da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores e da Diretiva 89/391/CEE, que reconheceram a importância da prevenção de riscos ocupacionais, da proteção da segurança e da saúde no trabalho e da promoção de um ambiente de trabalho seguro. Além disso, tais documentos assinalaram que a garantia da saúde do trabalhador em todos os aspectos relacionados ao trabalho é dever do empregador (princípio da responsabilidade do empregador), o que inclui o desenvolvimento de políticas de prevenção amplas e coerentes, que considerem não apenas a organização e as condições de trabalho, como também os meios tecnológicos, as relações sociais e a influência de fatores relacionados com o ambiente de trabalho (princípio geral de prevenção).

Em 1997, a Lei de Proteção ao Assédio do Reino Unido passou a tipificar o assédio (*harassment*), bem como condutas que coloquem as vítimas em situação de medo de violência e o descumprimento de ordens de restrição, como crimes, positivando a repressão da prática de assédio e perseguição tanto na esfera civil quanto na penal. A legislação previu como requisito para a configuração do assédio a presença de um curso de conduta (“*course of conduct*”), ou seja, a reiteração consciente da prática. A Lei de Proteção também serviu de parâmetro normativo para o emblemático caso Majrowski v Guy's and St Thomas' NHS Trust, importante para a consagração do princípio da responsabilidade indireta ou vicária (*vicarious liability*) dos empregadores por práticas de assédio perpetradas por seus empregados.

Diante da preocupação crescente em relação ao tema, a Resolução do Parlamento Europeu sobre Assédio Moral no Trabalho enfatizou os impactos extremamente gravosos do assédio moral no mundo do trabalho, exigindo atenção prioritária e a implementação de contramedidas eficazes contra a prática pelos Estados-Membros da União Europeia. Também enfatizou que as políticas de combate ao assédio moral no trabalho devem ser parte central dos esforços para melhorar as relações sociais no ambiente laboral, e que o aumento dos contratos temporários e a precarização das condições de trabalho acabaram por criar um cenário perigoso que contribui para o aumento dos casos de assédio.

Na França, a Lei de Modernização Social reconheceu explicitamente a importância da saúde mental no ambiente de trabalho, incorporando ao texto legal o

termo “*santé mentale*” e definindo de forma clara e abrangente o conceito de assédio moral, estabelecendo os atos que configuram a prática, seus impactos negativos nas condições de trabalho, na dignidade humana e na saúde dos trabalhadores, e reconhecendo o caráter multidimensional dos danos que a violação acarreta. A Lei ainda fixou que o ônus da prova sobre a não ocorrência do assédio é do empregador, a quem incumbe adotar todas as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no âmbito do empreendimento.

Por seu turno, a Lei 143 de 2002 e a Lei de Respeito às Normas Trabalhistas de Quebec consagraram expressamente a possibilidade de caracterização do assédio psicológico por uma única ocorrência, desde que a gravidade do comportamento tenha um efeito prejudicial duradouro sobre o trabalhador, antecipando uma das características mais importantes que seriam previstas ulteriormente no texto da C190 da OIT. A Lei de Respeito às Normas Trabalhistas estabeleceu que a responsabilidade do empregador transcende a mera gestão operacional da empresa, e assegurou recursos específicos para empregados e empregadas que viessem a ser vítimas de assédio psicológico no trabalho, garantindo-lhes uma série de medidas reparatórias, tais como a reintegração do empregado, analisadas as circunstâncias, o custeamento de suporte psicológico por parte do empregador e o direito à indenização.

Na Espanha, a Lei Orgânica 3/2007, a Lei do Estatuto dos Trabalhadores, a Lei 15/2022 e o Real Decreto 247/2024, criaram e aperfeiçoaram um modelo de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência no trabalho sob a perspectiva de gênero, impondo ao empregador a necessidade de implementação de planos de igualdade no âmbito da empresa, a fim de promover condições de trabalho que impeçam a prática de crimes e de outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no trabalho, com especial enfoque no assédio sexual e no assédio em razão de gênero, incluindo aqueles cometidos no local de trabalho digital.

Ademais, o sistema de proteção espanhol consagrou, como um direito fundamental, o respeito à privacidade e à dignidade de todos os trabalhadores e trabalhadoras, o que contempla a proteção contra o assédio em suas diversas formas. Definiu os conceitos de assédio com base no gênero e o assédio discriminatório, para além das concepções tradicionais de assédio, e introduziu a necessidade de criação, no âmbito das Administrações Públicas, de um Protocolo de Ação voltado ao combate

às diversas formas de assédio no trabalho, que devem ser orientados pelo princípio da prevenção, da igualdade de tratamento, da conscientização, do respeito à dignidade e à privacidade, da confidencialidade no tratamento das denúncias e da responsabilização e transparência.

Por fim, a *Ley 21.643/2024*, denominada “*Ley Karin*”, inspirou-se e fundamentou sua estrutura e axiologia normativa na Convenção nº 190 e na Recomendação nº 206, ambas da OIT. Reforça, em seu teor, que as relações laborais devem se pautar sempre em um tratamento isento de violência, com foco na dignidade da pessoa e pautando-se pela perspectiva de gênero, sendo seus preceitos aplicáveis tanto aos trabalhadores e trabalhadoras com contratos de trabalho por prazo determinado ou indeterminado, quanto aos que laboram por tarefa ou produção, e aos trabalhadores autônomos.

A *Ley Karin* estabelece o dever inserir como uma disposição obrigatória a ser colocada em todo regulamento interno das empresas a previsão do protocolo de prevenção acerca do assédio sexual, assédio laboral e da violência no trabalho, juntamente com a previsão do procedimento ao qual serão submetidos os trabalhadores e as trabalhadoras, de forma a detalhar as medidas de proteção que serão adotadas em relação aos envolvidos e as sanções que serão aplicadas aos responsáveis pelo assédio ou violência. Além de positivar o princípio da responsabilidade do empregador, a lei prevê e assegura o direito à devida apuração e ao devido processamento de denúncias, que devem pautar-se nos princípios da confidencialidade, da imparcialidade, da celeridade e da perspectiva de gênero.

Por fim, as inovações introduzidas pela *Ley 21.643/2024* no ordenamento jurídico do Chile ainda explicitam a necessidade de cooperação e aproximação que devem existir entre o Estado e as empresas no tocante ao prevenção e enfrentamento ao assédio, impondo primordialmente ao empregador o dever de apuração e investigação de casos de assédio, mas garantindo paralelamente às vítimas e aos trabalhadores o direito de apresentar denúncia e ter as conclusões da apuração apreciadas pelo órgão estatal responsável.

Tais constatações são cruciais para o desenvolvimento de uma análise aprofundada do atual estágio de evolução do ordenamento jurídico brasileiro no que concerne à prevenção e ao combate do assédio moral e das diversas formas de violência psicológica no ambiente de trabalho. Dessa forma, serão examinados, a seguir, os avanços legislativos, as lacunas normativas e os desafios que ainda

persistem, a fim de se construir um panorama crítico e sugerir inovações pertinentes para a efetiva garantia do direito fundamental à saúde mental no trabalho e ao meio ambiente de trabalho meio ambiente salubre, hígido, socialmente sustentável e livre de assédio.

3.2 ASSÉDIO MORAL E O PANORAMA JURÍDICO-NORMATIVO BRASILEIRO: NOVOS HORIZONTES

O ordenamento jurídico brasileiro, no que concerne à evolução legislativa sobre o assédio moral e a violência psicológica no ambiente de trabalho, encontra-se em um estágio de desenvolvimento incipiente e relativamente tardio, especialmente quando comparado ao de países do continente europeu e americano, como o Reino Unido, a França, a Espanha, o Canadá e o Chile, conforme mencionado anteriormente.

É dizer: no que tange ao desenvolvimento nacional em termos normativos voltados à prevenção e ao enfrentamento da violência e do assédio moral no trabalho, o cenário jurídico brasileiro é caracterizado pela fragmentação, pela dispersão normativa e pela falta de uniformização, especificidade e sistematização de previsões legais que versem sobre o tema.

No ordenamento jurídico brasileiro, as previsões normativas que versam sobre assédio moral tratam do tema de forma predominantemente indireta. E, quando há uma abordagem legislativa que busca tratar do assunto de forma mais abrangente, direta e específica, a ausência de um tratamento complexo e detalhado – como exige a matéria – resulta em uma aplicação fragmentada e limitada, de forma a dificultar sua efetividade prática.

Em relação às características de fragmentariedade, dispersão normativa e falta de especificidade, é possível verificar a sua presença a partir da visualização da necessidade recorrente, em se tratando de fundamentação jurídica positivada no ordenamento brasileiro, de exaustiva remissão a conceitos e princípios gerais e abstratos, constitucionais e/ou legais, que se dá de forma predominantemente integrativa e extensiva. Dessa forma, a construção normativa no Brasil, ao tratar desse tema, frequentemente é fruto de diálogos entre normas esparsas e axiomas que, embora englobem a temática, o fazem de forma consideravelmente ampla e genérica, como, por exemplo, socorrendo-se ao direito à saúde, pelo cotejo dos arts. 5º, 7º e

196, da Carta Magna de 1988, ou ao princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no inciso III do art. 1º, da CRFB/1988.

Ademais, os contornos do tema são visualizados a partir desse diálogo, muitas vezes conotativo, entre diversos diplomas, o que resulta na formação de uma superfície normativa inespecífica, que, contudo, permite o reconhecimento do assédio moral e da violência psicológica no trabalho como práticas hostis que devem ser combatidas.

É dizer: emborareste evidente que tais práticas se revestem de hediondez e que violam de forma incalculável os mais caros princípios e valores do ordenamento jurídico brasileiro, vislumbra-se uma lacuna no que tange a uma estruturação normativa sistematizada e robusta que permita o expresso e adequado tratamento jurídico que merece a matéria.

Assim, o cenário normativo brasileiro, ainda que reconheça, por princípios, a reprovabilidade e a contrariedade do assédio moral e da violência psicológica ao arquétipo axiológico do ordenamento jurídico brasileiro, não oferece mecanismos suficientemente detalhados e eficazes para sua prevenção e repressão, acabando por dispor uma proteção jurídica que, em sua estrutura, é limitada e insuficiente para enfrentar a complexidade de tais condutas diante da realidade prática vivenciada no âmbito das empresas, entidades e organizações.

Reconhece-se que, embora a presença de tais características no panorama jurídico-normativo brasileiro seja latente, isso não significa que não haja, ainda que minimamente, o reconhecimento dos danos que a prática do assédio moral, por exemplo, gera tanto para a vítima quanto para o meio ambiente laboral em que ela se situa, além das graves repercussões negativas em se tratando do espectro psicológico, social, laboral e econômico do assédio moral e da violência psicológica no trabalho.²⁸⁶

Nessa esteira, já se posicionou a 3^a Turma do Tribunal Superior do Trabalho em 2023, em sede de julgamento do AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, que entendeu que a prática de assédio moral e sexual consubstanciam grave violação aos princípios

²⁸⁶ Adotando posicionamento semelhante, Nehemias Domingos de Melo aduz: “No ordenamento jurídico pátrio não existe tipificação legal específica em relação ao assédio moral, mas isso não impede o reconhecimento desse tipo de dano tendo em vista que a jurisprudência tem se socorrido das disposições contidas nos arts. 1º, III e 5º, V e X, da Constituição Federal, bem como nas disposições do Código Civil que tratam do dano moral (arts. 11, 20, 21, 186, 197, 927), além do artigo 4º da Lei 9.029/1995” (MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**. 4^a ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2023. p. 170.)

matriciais da dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade psíquica e física da pessoa humana e do bem-estar individual e social do ser humano, componentes do patrimônio moral da pessoa.

In casu, da análise da *ratio decidendi* adotada pelo Tribunal Regional em conjunto com as alegações constantes do recurso de revista interposto, a Turma constatou a suficiência probatória para a condenação da empresa reclamante, a partir da análise do conteúdo da prova oral, transcrita no acórdão regional, que evidenciou com clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela vítima, bem como a gravidade do constrangimento causado e a conduta censurável do agressor, sendo que o posicionamento do Regional coaduna com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que induzem o equilíbrio de forças entre as partes no processo judicial, considerando a hipossuficiência processual da ofendida. Assim, analisando a gravidade dos danos oriundos de práticas de assédio moral e sexual, a 3^a Turma do TST assinalou:

(...) A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, **mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano**. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais (...)²⁸⁷

Vislumbra-se, pois, a partir da análise do julgado, alguns dos contornos constitucionais (e infraconstitucionais) que balizam a antijuridicidade de práticas de assédio e violência psicológica no trabalho. Com efeito, recorrentemente são

²⁸⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3^a Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. **AIRR-10139-94.2021.5.03.0186**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, julgamento em 10 mai. 2023, DEJT em: 26 mai. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2400412a7ab2e90a99c084b95b9ad426>. Acesso em: 11 set. 2024. Grifos aditados.

elencados como fundamentos constitucionais à vedação da prática de assédio e violência psicológica no trabalho o art. 1º, III (dignidade da pessoa humana), e IV (valores sociais do trabalho), o art. 5º, V (direito à indenização por danos materiais, morais ou à imagem) e X (inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação).

É defendido, também, que a vedação ao assédio encontra respaldo no art. 3º, IV, que estabelece como objetivo fundamental da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Nesse liame, o cotejo dos arts. 5º, 7º e 226 da CRFB/1988 vedaria a prática pela consagração dos direitos ao respeito à vida, à integridade física e psíquica, à segurança e saúde no trabalho e à não discriminação.²⁸⁸ Ademais, é possível fazer referência ao art. 193 da Constituição, que estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

No âmbito infraconstitucional, não há legislação federal unificada que vise ao combate do assédio moral e da violência de natureza psicológica no ambiente de trabalho das empresas, sendo possível a visualização de instrumentos normativos nesse sentido em leis municipais e estaduais que, em grande parte, ainda se restringem a previsões genéricas e limitadas ao âmbito laboral na Administração Pública, além da lei nº 13.185/2015, que reprime o *bullying* e o *cyberbullying* nos estabelecimentos de ensino, clubes e agremiações recreativas.

Diante desse cenário, a presente análise destaca alguns dos principais diplomas legais e normas federais que ofereceram e/ou oferecem contribuições relevantes ao desenvolvimento jurídico brasileiro no enfrentamento do assédio moral e da violência psicológica no trabalho; vale dizer, de normas que, embora não constituam um regime jurídico consolidado e específico sobre o tema, moldam um importante avanço para o reconhecimento da necessidade de erradicar tais práticas.

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), versa, em seus arts. 154 a 201, sobre segurança e medicina do trabalho. Ao abordar a segurança e medicina do trabalho, não se trata apenas da proteção contra riscos físicos, mas também da salvaguarda da saúde mental do ser

²⁸⁸ Nesse sentido: Anaruez Mathiez; Cláudia Coutinho Stephan e Tchilla Helena Cândido.

humano no contexto laboral, sublinhando e protegendo-o, especialmente, das possíveis consequências prejudiciais que podem emergir das atividades laborais.

Segundo Valentin e Eduardo Carrion, a medicina do trabalho “compreende o estudo das formas de proteção à saúde do trabalhador enquanto exercício do trabalho, indicando medidas preventivas (higiene do trabalho) e remediando os efeitos através da medicina do trabalho propriamente dita”²⁸⁹. Acerca da segurança do trabalho, aduz que esta, “por seus aspectos técnicos, em face da ação traumática e não patogênica, pertence não à medicina, mas à engenharia do trabalho, não obstante sua conexidade”²⁹⁰.

É evidente a relevância de previsões normativas acerca de saúde e segurança no trabalho, especialmente considerando que a prevenção de acidentes a proteção da integridade física e mental dos trabalhadores são vitais para a sustentabilidade do meio ambiente do trabalho, tanto sob a perspectiva do trabalho decente quanto sob o uma ótica de eficiência econômica, no âmbito empresarial e no contexto macroeconômico do país.

É de se destacar, todavia, que, embora patente a importância de voltar a atenção para o aspecto de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, que possui, inclusive, previsão constitucional expressa nesse sentido (CF/88, art. 7º, XXII), a matéria carece da devida atenção que merece, principalmente em se tratando de sua vertente psicológica. Trata-se de um problema de escala global, e que, no Brasil, deve ser mais bem desenvolvido com urgência.

O Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho – da CLT, nesse sentido, carece de normas que digam respeito especificamente sobre a relação existente entre saúde mental e trabalho. Em linhas gerais, analisando o Capítulo V, é possível extrair alguns pontos relevantes sobre as responsabilidades das empresas relacionadas à saúde no ambiente de trabalho, incluindo, de maneira implícita, a saúde mental, a saber: i) a empresa tem o dever de observar, no que se refere a normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, além das disposições da CLT, outras disposições estabelecidas pelos Estados ou Municípios em que se situem os

²⁸⁹ CARRION, Valentin Rosique. **CLT – Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas: Legislação complementar/ jurisprudência.** 47^a ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 202.

²⁹⁰ CARRION, Valentin Rosique. **CLT – Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas: Legislação complementar/ jurisprudência.** 47^a ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 202.

respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho (Art. 154); e ii) as empresas têm o dever legal de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina no trabalho, de adotar medidas preventivas e instruir seus empregados a fim de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, de adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente, e de facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (Art. 157). Aos empregados, o art. 158 da CLT assinala o dever e observar e cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive aquelas emitidas pelo empregador.

Apesar dessas previsões, o termo "saúde mental" não aparece expressamente em nenhuma parte do texto da CLT (considerando suas alterações até a Lei nº 14.824/2024). As disposições que trazem conteúdo que melhor flerta com saúde mental são encontradas no art. 223-C combinado com o art. 223-G – que trata do dano extrapatriomial –, consagrando a saúde, *lato sensu*, como bem jurídico tutelado, e determinando que o juiz deve levar em consideração a capacidade de superação física ou psicológica da vítima ao apreciar o pedido de reparação por danos.^{291 292}

Outra previsão interessante, incluída pela Lei nº 14.457/2022, trata da obrigação das empresas em constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas

²⁹¹ Destaque-se, por relevante, que, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal, em sede de julgamento das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082, firmou-se o entendimento de que os critérios de quantificação de reparação por danos extrapatriominais, previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT, deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial, sendo constitucional o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade (BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 6.050. Relator(a): Min. Gilmar Mendes. Brasília, julgado em 26 jun. 2023, publicado em 18 ago. 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=769924149>. Acesso em: 13 set. 2024).

²⁹² Anaruez Mathiez entende que “outro dispositivo infraconstitucional aplicável às situações de assédio moral é a alínea “a” do art. 483 da CLT, que possibilita a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado quando lhe ‘forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato’. Desse modo, o legislador procurou coibir a prática de condutas abusivas pelo empregador, vedando-lhe a exigência de serviços ‘desproporcionais à condição humana’ e ‘superiores às forças morais do empregado’”. (MATHIEZ, Anaruez. **Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego:** dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção de acordo com a Reforma Trabalhista. Curitiba: Juruá, 2018. p. 54).

especificadas. Trata-se de inovação importante, que faz constar, de forma expressa, a palavra “assédio” no texto da Consolidação.²⁹³

A Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, pouco inova em relação à matéria. Todavia, estabelece deveres fundamentais ao servidor, como manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar com urbanidade as pessoas e denunciar ilegalidades, omissões ou abusos de poder (art. 116, incisos IX, XI e XII). No que tange às vedações ao servidor, a lei proíbe a promoção de manifestações de apreço ou desapreço no recinto da repartição, bem como a coação ou aliciamento de subordinados para filarem-se a associações profissionais, sindicais ou a partidos políticos (art. 117, incisos V e VII). Tais previsões, embora não mencionem diretamente o assédio moral e a violência psicológica, contribuem para o entendimento de que tais práticas constituem ilícitos, em razão da incompatibilidade e da violação aos axiomas éticos e administrativos que regem o serviço público.

Todavia, faz-se mister assinalar que a Lei nº 8.112/1990 traz importante previsão, ao firmar que configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relate, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido. Dessa forma, o servidor ou a servidora pública, vítima de assédio moral, por exemplo, poderá enquadrar o abalo mental como acidente em serviço, para os fins da Lei, podendo ser licenciado(a), com remuneração integral, e, caso necessite de tratamento especializado, poderá este ser custeado pela Administração (Arts. 211 a 214).

A Lei nº 10.224/2001 trouxe ao ordenamento jurídico pátrio um relevante avanço ao tipificar o crime de assédio sexual, inserindo o art. 216-A no Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940). Nos termos do referido artigo, constitui crime constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Por relevante, frise-se que algumas lacunas deixadas pela norma merecem reflexão crítica. Em primeiro lugar, o legislador limitou a configuração do crime de assédio sexual à relação hierárquica (assédio sexual vertical), o que se revela insuficiente diante da realidade prática, tendo em vista que o assédio sexual

²⁹³ Considerando suas alterações até a Lei nº 14.824/2024

horizontal, que ocorre entre colegas de trabalho, sem subordinação hierárquica, também é uma prática extremamente nociva e que, infelizmente, ocorre com frequência no contexto laboral, mas foi negligenciado pela norma.

Não obstante, outro ponto controverso reside na fixação da pena: o art. 216-A prevê pena de detenção de 1 a 2 anos, o que pode ser considerado um tratamento penal que evidencia certo descompasso em relação à política criminal adotada para crimes de natureza semelhante, especialmente levando em conta a gravidade das repercussões psíquicas, emocionais e sociais sofridas pelas vítimas de assédio sexual. A título exemplificativo, o crime de importunação sexual²⁹⁴, tipificado pelo art. 215-A do Código Penal, prevê pena de reclusão de 1 a 5 anos, quando o ato não constituir crime mais grave, o que evidencia a discrepância entre as penas atribuídas a esses tipos penais é, apesar de ambos os tipos penais envolverem violações gravíssimas da integridade sexual (e moral) da vítima.

Outro passo importante em matéria de saúde mental²⁹⁵ está na Lei nº 13.185/2015 (popularmente conhecida como “Lei do *Bullying*”), que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (“bullying”) em todo o território nacional. A referida lei nasce como resposta, principalmente, a um lamentável cenário marcado por casos de violência, psicológica e física, sistemática vivenciada em escolas do país. De acordo com Denise Casanova Villela, quanto à origem do termo “bullying”,

(...) pode-se dizer que é oriunda de “bully”, expressão que pode ser traduzida como valentão, tirano ou brigão. Como verbo, “bully” significa tiranizar, amedrontar, brutalizar e oprimir, e, por fim, o substantivo “bullying” descreve o conjunto de atos violentos, intencionais e repetitivos praticados por um ou mais indivíduos, com o

²⁹⁴ Importunação sexual (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018)

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018)

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave. (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018) (BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 13 set. 2024).

²⁹⁵ Aqui, oportuno fazer menção à Lei 11.948/2009, que, em seu art. 4º, estabelece que “Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.” (BRASIL. **Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009**. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03///Ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm. Acesso em: 18 set. 2024).

objetivo de intimidar ou agredir uma ou mais pessoas, incapazes de se defender.

(...)

No idioma português não existe uma palavra que expresse todas as situações que possam ser consideradas bullying. Assim, esse termo abrange todas as formas de atitudes agressivas, intencionais e repetidas, adotadas por uma ou mais pessoa(s) contra outro(s), causando dor e angústia. Por esta razão a legislação pátria adotou a classificação no artigo 3º da Lei nº 13.185/15.²⁹⁶

É mister ressaltar que, embora o “bullying” seja geralmente associado ao ambiente escolar, o fenômeno não se limita a ele, podendo (e muitas vezes estando) estar presente em diversos outros segmentos sociais, incluindo o ambiente laboral. Entende-se, inclusive, que o “bullying”, no contexto laboral, pode configurar assédio moral, sendo chamado também de “mobbing”, e causando, muitas vezes, danos irreparáveis às vítimas. Nessa perspectiva, a Lei nº 13.185/2015 destaca que a intimidação sistemática pode ocorrer por meios virtuais, uma característica importante diante da crescente digitalização das interações sociais e profissionais (Art. 2º, parágrafo único).

A Lei define “bullying” como sinônimo de intimidação sistemática, conceituando-o como todo ato de violência, física ou psicológica, intencional e repetitivo, que seja praticado sem motivação evidente por indivíduo ou grupo contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidar ou agredir, e causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (Art. 1º, §1º).

Os arts. 2º, caput, e 3º estabelecem, respectivamente, as características e as classificações da intimidação sistemática. Com efeito, a intimidação sistemática, nos termos da lei, caracteriza-se por atos que consistam em violência física, ataques físicos, violência psicológica, expressando-se por atos de intimidação, humilhação ou discriminação, insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, grafites depreciativos, manifestações e expressões preconceituosas, isolamento social consciente e premeditado ou pilhérias, podendo ser manifestadas tais condutas independentemente seja por meio físico ou virtual.

No que tange às classificações do “bullying”, este pode ser verbal, moral, sexual, social, psicológico, físico, material ou virtual. Pela análise do art. 3º da Lei nº

²⁹⁶ VILLELA, Denise Casanova. Bullying e Lei nº 13.185, de 06 de novembro de 2015. **Revista do Ministério Público do Rio Grande do Sul**, v. 1, n. 81, p. 9-22, 2016. p. 9-11.

13.185/2015, percebe-se tratar de um rol exemplificativo²⁹⁷, tendo em vista que não são esgotados os meios ou as formas como podem ser manifestadas as condutas que configurarem intimidação sistemática.

É de se destacar, por oportuno, que com o advento da Lei nº 14.811/2024, foram tipificados os crimes de intimidação sistemática (*bullying*) e de intimidação sistemática virtual (*cyberbullying*), previstos, respectivamente, no art. 146-A, *caput*, e parágrafo único, do Código Penal²⁹⁸.

Nesta pesquisa, o foco recai sobre a perspectiva do “*bullying*” que ocorre no contexto laboral, caracterizando violência psicológica. Com efeito, embora a referida Lei não trate explicitamente da ocorrência de “*bullying*” no ambiente de trabalho, é possível inferir que as práticas de intimidação sistemática podem ocorrer – e, de fato, ocorrem – frequentemente no cotidiano laboral. Dessa forma, o conteúdo da Lei nº 13.185/2015 revela-se relevante na medida que é possível vislumbrar sua aplicação,

²⁹⁷ “Art. 3º A intimidação sistemática (*bullying*) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:

I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
 II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
 III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
 IV - social: ignorar, isolar e excluir;
 V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
 VI - físico: socar, chutar, bater;
 VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
 VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.” (BRASIL. **Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015**. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*). 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13185.htm. Acesso em: 16 set. 2024).

²⁹⁸ “Intimidação sistemática (*bullying*)

Art. 146-A. Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais:

Pena - multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

Intimidação sistemática virtual (*cyberbullying*)

Parágrafo único. Se a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real:

Pena - reclusão, de 2 (dois) anos a 4 (quatro) anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave.” (BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 13 set. 2024).

ainda que de forma indireta, no contexto do trabalho, tendo em vista que a configuração do assédio moral no trabalho pode se dar, em muitos casos, por meio de uma intimidação sistemática.

Com efeito, o assédio moral e a violência psicológica no trabalho podem ocorrer utilizando-se de meios verbais (v.g., pela atribuição de apelidos pejorativos a um ou mais trabalhadores ou grupos), morais (como, por exemplo, pela difamação de determinados grupos ou pessoas), sexuais (*verbi gratia*, pela importunação sexual de trabalhadoras), sociais (por exemplo, em situações em que o agressor deliberadamente exclui, isola ou ignora a presença de grupos ou trabalhadores específicos), psicológicos (pela criação de uma “cultura de terror” ou perseguição contra determinados trabalhadores ou grupos de trabalhadores, por exemplo), físicos (v.g., pela agressão física de determinados trabalhadores ou grupos como forma de intimidação), material (por exemplo, pela destruição deliberada de pertences pessoais ou pelo desaparecimento proposital de objetos de uma determinada trabalhadora), ou virtual (como pelo envio de mensagens, seja em comunicações privadas ou em grupos, a fim de humilhar um ou mais trabalhadores).

Todavia, é de se destacar que a Lei nº 13.185/2015, possui um caráter normativo predominantemente conceitual e programático, voltado à criação de um programa nacional de prevenção à intimidação sistemática para o combate da prática, em especial em escolas e estabelecimentos de ensino. Tal enfoque acaba por restringir sua aplicabilidade no âmbito laboral, já que a legislação não trata diretamente do assédio moral ou da violência psicológica no trabalho, de modo a limitar sua eficácia no sentido estrito de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras contra tais práticas.

Em 2022, foi promulgada a Lei nº 14.457, que, entre outras providências, instituiu o Programa Emprega + Mulheres, que visa à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho, por meio da implementação de medidas que promovem a igualdade material no trabalho. Sob a perspectiva de gênero, medidas nesse sentido são de grande relevância, especialmente porque reconhecem e visam a enfrentar as condições e peculiaridades históricas, sociais e econômicas que influenciam a posição das mulheres no mercado de trabalho, em um contexto sociocultural em que a desigualdade de gênero lamentavelmente ainda é enraizada. Trata-se de um cenário socialmente construído, em que as relações e o mercado de

trabalho são continuam a impor barreiras estruturais e culturais que dificultam o pleno acesso e a ascensão profissional das mulheres.

No que se refere ao assédio e à violência psicológica no trabalho, é imprescindível que as iniciativas legislativas abordem essas questões de forma coerente, abrangente e efetiva, pautadas na perspectiva de gênero, capazes de não apenas reconhecer as dinâmicas de poder subjacentes às relações de trabalho, mas também de contemplar mecanismos específicos que visem a proteção das trabalhadoras contra práticas abusivas, principalmente tendo em vista que a maior parte das vítimas de violência no trabalho são mulheres²⁹⁹.

A Lei nº 14.457/2022, em seu art. 1º, assinala que a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho pelo Programa Emprega + Mulheres deve ocorrer, entre outras medidas, por meio do reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, o que inclui a criação do Selo Emprega + Mulher (inciso V) e a implementação de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho (inciso VI).

A primeira medida em questão se liga diretamente ao conceito de *compliance*, tratando-se de um incentivo e um destaque que se dá àquelas empresas que se adotem práticas internas em prol da inclusão e da empregabilidade de mulheres, acabando por também impulsionar outras empresas a adotarem políticas semelhantes, de modo a fortalecer e promover a equidade como uma estratégia de desenvolvimento corporativo sustentável.

A segunda medida positiva o reconhecimento de que a proteção contra a violência no trabalho é indissociável da efetiva inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho e do alcance da igualdade de gênero no ambiente laboral. Com efeito, não há que se falar em substancial igualdade de gênero ou em plena participação da mulher no mercado de trabalho sem que se garanta um ambiente de trabalho seguro e livre de violência, especialmente considerando que as mulheres são, historicamente, as principais vítimas de práticas abusivas, como assédio moral, assédio sexual e violência psicológica.

Ainda, a mesma Lei nº 14.457/2022 reserva um Capítulo próprio para dispor acerca das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas

²⁹⁹ DELOITTE. **Women @ Work 2024:** A Global Outlook. [S.I.]: Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), 2024. Disponível em: <https://www.deloitte.com/br/pt/services/consulting/research/pesquisa-mulheres-trabalho.html>. Acesso em: 29 ago. 2024.

de violência no contexto do trabalho. Conforme mencionado anteriormente, visando a promoção de ambiente laboral saudável, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, a referida norma alterou o art. 163 da CLT, a fim de remodelar as CIPAs, que passam a ser não apenas comissões de prevenção de acidentes, mas também comissões de prevenção de assédio.³⁰⁰

Nesse contexto, o art. 23 da Lei nº 14.457/2022 estabelece quatro medidas, além de outras que entenderem necessárias, que as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

A primeira medida prevê a inclusão de regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas da empresa. A segunda diretriz estabelece a necessidade de fixação de procedimentos para o recebimento e acompanhamento de denúncias, assegurando mecanismos de apuração dos fatos e, quando for necessário, a aplicação de sanções administrativas aos responsáveis, tanto diretos quanto indiretos, pela prática de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.

A terceira medida é a exigência de inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA. Por fim, o art. 23 também assinala que há a obrigatoriedade de realização, no mínimo a cada 12 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.

A inovação trazida com o art. 23 promove substancial avanço no ordenamento jurídico brasileiro em relação ao tema, principalmente sob a perspectiva da autogestão

³⁰⁰ Redação anterior, dada pela Lei nº 6.514/1977: “Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.”

Redação dada pela Lei nº 14.457/2022: “Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.”

do ambiente de trabalho, pois desenvolve a estruturação de um sistema de prevenção e proteção no âmbito interno da empresa contra o assédio moral e a violência no trabalho, devendo haver a fixação de procedimentos internos para o recebimento e a apuração de denúncias.

Todavia, é de se destacar que a norma em questão dispõe de uma forma abstrata sobre o procedimento e as regras, não detalhando os critérios mínimos que essas normas internas devem conter. Isso resulta no surgimento de margem de discricionariedade para as empresas, o que, em última instância, pode acabar por enfraquecer – ou, ao menos, mitigar – a efetividade da norma. Em outras palavras, não havendo um claro detalhamento sobre o conteúdo das normas internas, corre-se o risco de que as empresas implementem normas superficiais, que se adequem apenas formalmente à legislação.

O problema do excesso de abstração é que este facilita a manipulação do poder direutivo sobre o procedimento e, podendo, na prática, resultar em soluções insuficientes ou ineficazes, permitindo que as empresas adotem medidas que não protejam adequadamente as vítimas, e criem brechas que podem resultar em sua vulnerabilização, ao invés de proporcionar proteção.

É dizer: em termos práticos, a falta de especificidade na lei pode acabar por permitir uma verdadeira "regulação álibi", em que empresas aparentam conformidade com os preceitos legais, utilizando-se de suas iniciativas de autogestão como uma espécie de escudo, a fim de ocultar práticas abusivas e irregularidades e de perpetuar e legitimar o seu poder opressivo no ambiente do trabalho.

Nesse sentido, conforme será visto ulteriormente, visando a verdadeira eficácia de normas de autogestão, é necessário que haja a previsão de uma forma de diálogo e supervisão do Estado, na figura da instituição competente para a fiscalização e a proteção dos direitos e interesses sociais e individuais homogêneos do trabalho, a fim de evitar que o poder direutivo do empregador possa suprimir ou tornar ineficaz, na prática, as disposições legais com vistas à prevenção e ao combate à violência e ao assédio no trabalho, em especial as disposições acerca de procedimentos que envolvam a apuração de denúncias e a aplicação de sanções em casos desse tipo.

Por outro lado, no que diz respeito à instituição do Selo Emprega + Mulher, trata-se de uma medida de *compliance* que incentiva a aplicação dos preceitos legais estabelecidos de inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho, por um lado, e que, ao mesmo tempo, recompensa aquelas empresas, organizações e

entidades que os fazem, seja diretamente, por meio da premiação com o Selo, seja indiretamente, pois permite à pessoa jurídica detentora do Selo utilizá-lo para os fins de divulgação de sua marca, produtos e serviços (Art. 27). Nesse ponto, insta reforçar que, conforme analisado no Capítulo 2, grande parte das pessoas tendem a optar por direcionar seu consumo para além do preço ou da qualidade do produto, considerando também a reputação da empresa em questões de sustentabilidade e de pautas socialmente aceitas.

Além desses objetivos, por expressa previsão legal, são objetivos do Selo Emprega + Mulher reconhecer as empresas que se destaquem pela organização, pela manutenção e pelo provimento de creches e pré-escolas para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados e reconhecer as boas práticas de empregadores.

Nos termos da lei, são consideradas boas práticas aquelas que visem, entre outros objetivos: a) ao estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, especialmente em áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação; b) à divisão igualitária das responsabilidades parentais; c) à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens; d) à oferta de acordos flexíveis de trabalho; e) à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos; f) ao efetivo apoio às empregadas de seu quadro de pessoal e das que prestem serviços no seu estabelecimento em caso de assédio, violência física ou psicológica ou qualquer violação de seus direitos no local de trabalho; e g) à implementação de programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar e de acolhimento e de proteção às suas empregadas em situação de violência doméstica e familiar (Art. 24, §1º, II).

Por sua vez, a Lei nº 14.540/2023 institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, cujo âmbito de aplicação também se estende às instituições privadas que prestem serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação, na forma do art. 2º, §2º.

Conforme estabelece o art. 4º, o Programa tem objetivos tanto voltados para a conscientização, quanto para a prevenção e repressão de práticas que atentem contra

a dignidade sexual das vítimas no ambiente de trabalho. Dentre as diretrizes estabelecidas, um dos focos centrais do Programa de Prevenção e Enfrentamento é a capacitação dos agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de medidas de prevenção, discussão, orientação e solução do problema nos órgãos e entidades abrangidos pela Lei.

Outro pilar do Programa é a implementação e disseminação de campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam assédio sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, a fim de informar e conscientizar os agentes públicos e a sociedade, possibilitando a devida identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão.

Não obstante, o texto legal estabelece que os órgãos e entidades possuem o dever legal de elaboração de ações e estratégias visando à prevenção e ao enfrentamento das referidas práticas, o que se dará pelo esclarecimento sobre os elementos que caracterizam tais condutas, pelo fornecimento de materiais educativos e informativos contendo exemplos de condutas que possam ser enquadradas como assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual (Art. 5º, I e II).

Além disso, prevê a implementação de boas práticas para a prevenção a qualquer forma de violência sexual, a divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas (Art. 5º, III e IV). Também dispõe que deve haver a divulgação de canais acessíveis para a denúncia aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos, e o estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias, assegurados o sigilo e o devido processo legal (Art. 5º, V e VI).

Ainda, os órgãos e entidades abrangidos pela Lei nº 14.540/2023 devem criar programas de capacitação, presenciais ou a distância, que versem sobre as causas estruturantes do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual, sobre as consequências para a saúde das vítimas, os meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos, os direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação, os mecanismos e canais de denúncia; e os instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro contra tais práticas (Art. 5º, VII).

O §1º do art. 5º da Lei nº 14.540/2023 estabelece que qualquer pessoa que tiver conhecimento das referidas práticas possui o dever legal de denunciá-las e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos. Trata-se de um dever comum que, em *ultima ratio*, visa a combater a perpetuação de “espirais de silêncio”, reforçando a importância de se quebrar barreiras institucionais e culturais que possam dificultar a responsabilização de agressores. Nesse mesmo sentido, o §2º do mesmo artigo estabelece o dever de apuração de eventuais retaliações contra vítimas, testemunhas, e todos aqueles auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de qualquer forma de violência sexual.

A violência e o assédio, em suas variadas formas, permanecem sendo uma realidade vivida por diversos trabalhadores e trabalhadoras, consistindo em um estrutural que está presente tanto no âmbito do serviço público quanto do setor privado. E foi justamente diante desse cenário que surgiu a Lei nº 14.540/2023, especificamente visando tutelar e instituir um Programa voltado principalmente para a prevenção específica e abrangente de tais práticas no âmbito do serviço público. Ao reconhecer explicitamente a preocupação que se deve ter com a presença de assédio e violência sexual na esfera pública, a Lei atua como ponto de partida para outras iniciativas voltadas ao tema, a exemplo alterações no Estatuto da Advocacia, promovidas pela Lei nº 14.612/2023, que será analisada adiante.

Entretanto, é mister frisar que, apesar de seus avanços, a Lei nº 14.540/2023 acaba por restringir seu escopo especificamente ao assédio sexual, à violência sexual e aos demais crimes contra a dignidade sexual, quando podia adotar uma abordagem visando uma proteção mais holística, de forma a no Programa também diretrizes de conscientização, prevenção e enfrentamento ao assédio moral e à violência psicológica, práticas que, frequentemente, estão interligadas a condutas que caracterizam assédio ou violência sexual, resultando em uma complexa atmosfera de opressão.

Por sua vez, a Lei nº 14.612/2023, promovendo alterações na Lei nº 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia), incluiu entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), as condutas de assédio moral, assédio sexual e discriminação. Com o advento da referida norma, os conceitos de assédio moral,

assédio sexual e discriminação passam a ser expressamente positivados na Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, em seu art. 34.³⁰¹

Além disso, a Lei nº 14.612/2023, reformula o inciso I do art. 37 do Estatuto da Advocacia, ao estabelecer a suspensão como sanção disciplinar aplicável, entre outros, em casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Ressalte-se que as referidas alterações representam um avanço no cenário jurídico brasileiro, especialmente diante da crescente necessidade de proteção legal contra o assédio moral. Nesse sentido, a introdução de sanções disciplinares reflete um movimento rumo à superação de um obstáculo histórico e persistente no ordenamento jurídico nacional, qual seja: a ausência de um tratamento legislativo específico para proteção contra o assédio moral no trabalho, apesar dos diversos projetos de lei, no âmbito federal, que visam a responsabilização dos agentes e a proteção das vítimas dessa prática.

Um exemplo é o Projeto de Lei do Senado nº 79/2009, remetido à Câmara dos Deputados em 2010 (não tendo sido tomadas providências ulteriores até 2024), que visa alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), propondo, entre outras mudanças, incluir como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho a prática, pelo empregador ou seus prepostos, de coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir a dignidade do trabalhador e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções³⁰².

³⁰¹ Art. 34. Constitui infração disciplinar: (...) XXX - praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação. (Incluído pela Lei nº 14.612, de 2023) (...) 2º Para os fins desta Lei, considera-se: (Incluído pela Lei nº 14.612, de 2023) I - assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional; II - assédio sexual: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual; (Incluído pela Lei nº 14.612, de 2023) III - discriminação: a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, pertença a determinada raça, cor ou sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator. (Incluído pela Lei nº 14.612, de 2023).

³⁰² BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 79, de 2009.** Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispondo sobre coação moral. 2009. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/89837>. Acesso em: 18 set. 2024.

Outro exemplo relevante é o Projeto de Lei do Senado nº 80/2009, arquivado em 26 de dezembro de 2014, que pretendia alterar a Lei nº 8.666/1993, para exigir a comprovação de ausência de condenação da empresa pela prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos, como requisito para a habilitação nas licitações. Adicionalmente, visava instituir o Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego, que conteria informações atualizadas sobre as empresas condenadas por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos.³⁰³

Merece destaque, ainda, o PL nº 4.742, de 2001, que busca incluir o art. 146-A no Código Penal, a fim de tipificar o crime de assédio moral no trabalho³⁰⁴. Insta ressaltar que o PL nº 4.742, de 2001 se encontra em situação semelhante à do PL nº 79/2009, vale dizer, pendente de prosseguimento substancial no processo legislativo há mais de 20 anos, embora se encontre em regime de tramitação de urgência, à luz do art. 155, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

É justamente diante desse cenário que as inovações da citada Lei nº 14.612/2023 (OAB) se tornam tão expressivas. Todavia, no tocante ao assédio moral, percebe-se que a norma adota um conceito que se distancia daquele proposto pela Convenção 190 da OIT, ao estabelecer como requisito para a sua configuração a “repetição deliberada” das condutas ou comportamentos, não incidindo em razão de um único ato.

Por fim, também pode ser considerada uma relevante referência normativa que assinala desenvolvimento jurídico brasileiro no tocante à proteção à saúde mental e

³⁰³ BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 80, de 2009.** Altera dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego. 2009. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/89838>. Acesso em: 18 set. 2024.

³⁰⁴ “Art. 1º O Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 7-12-1940 - passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de (3 (três) meses a um ano e multa.” (BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.742, de 2001.** Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 18 set. 2024).

contra o assédio e a violência psicológica, a Lei nº 14.831/2024, que, entre outras providências, instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

O Certificado, concedido em âmbito nacional pelo governo federal, tem validade de dois anos e pode ser utilizado pelas empresas como uma ferramenta estratégica de comunicação, destacando seu compromisso com a promoção da saúde mental e do bem-estar de seus funcionários (Arts. 5º e 6º). As empresas certificadas podem, assim, evidenciar publicamente sua adesão a políticas que priorizam o ambiente de trabalho e a saúde mental no trabalho, um diferencial competitivo em um mercado cada vez mais sensível às questões de responsabilidade social e sustentabilidade.

Para a sua obtenção, a Lei estabelece que as empresas devem implementar ações e políticas fundadas em três eixos centrais: promoção da saúde mental; bem-estar dos trabalhadores; transparência e prestação de contas. Tais pilares, do ponto de vista trabalhista, são especialmente relevantes para balizar a qualidade das relações e condições do trabalho e do próprio ambiente de trabalho, principalmente no século XXI, que é marcado por um mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo, em que o trabalhador e a trabalhadora, além de serem pressionados a produzir cada vez mais, estão sujeitos a controles mais intensos – embora mais sutis e velados –, por intermédio, por exemplo, de subordinação algorítmica e outras formas de controle diretivo, executado por ferramentas tecnológicas, que os acompanha no trabalho ou até mesmo em seu descanso.

Tais características acabam por tornar as relações e as condições de trabalho ainda mais hostis, o que, muitas vezes, se torna o principal fator para o comprometimento da saúde mental dos trabalhadores. Segundo pesquisa da empresa corretora de benefícios *It'sSeg Company*, o número de trabalhadores afastados por motivos relacionados à saúde mental sofreu um aumento de 20% em 2023, em comparação com os dados de 2022, tornando-se a segunda maior causa de afastamentos do trabalho, sendo superada apenas por casos de lesões corporais.³⁰⁵

Conforme analisado anteriormente, o assédio moral e a violência psicológica no trabalho possuem efeitos transindividuais, reverberando em todo o ambiente

³⁰⁵ ERLICH, Felipe. **Afastamento do trabalho por saúde mental dispara 20%, aponta pesquisa.** [S.I.]: Veja Negócios, 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/afastamento-do-trabalho-por-saude-mental-dispara-20-aponta-pesquisa>. Acesso em: 18 set. 2024.

laboral e prejudicando não só a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, como também a produtividade e, consequentemente, o desenvolvimento econômico do empreendimento.

Preocupar-se com a saúde mental no trabalho é um valor que possui reflexos no atendimento de exigências sociais que em muito influenciam o consumo, diante de um panorama social que exige que as empresas, além de oferecerem produtos de qualidade e em valor justo, também optem pelo consumo voltado para escolhas éticas, dando preferência às que são ambiental e socialmente sustentáveis. Nesse sentido, Tadeu Henrique Machado da Silva assinala que, no contexto da Lei 14.831/2024 e do arquétipo social contemporâneo, a saúde mental,

Como um marcador, tem o condão de fazer um retrato das práticas que precisam ser avaliadas, mais bem compreendidas e, eventualmente, reajustadas em conformidade ao mundo ESG, que cobra, cada vez mais, que as empresas observem os princípios sociais e de governança, sob pena de prejuízo aos negócios e às relações comerciais (...) Embora a certificação seja uma faculdade e não uma obrigação legal a cargo das empresas, não há como ignorar que a lei sinaliza a cautela e o posicionamento do governo federal quanto à saúde mental no trabalho, alinhado ao contexto global, que hoje visa e exige maior aderência aos preceitos ESG de governança corporativa. Cabe lembrar ainda que é responsabilidade do empregador, diante de sua função social prevista na Constituição, assegurar um ambiente de trabalho saudável, inclusive do ponto de vista da saúde mental.³⁰⁶

De fato, faz-se necessário estabelecer um alinhamento mais intenso do Brasil ao contexto evolutivo global no que tange à preocupação com a saúde mental no trabalho, a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras e ao combate e erradicação de práticas que deterioram o ambiente de trabalho.

Visando e incentivando empresas que se alinhem aos paradigmas de cuidado com a saúde mental no trabalho, a Lei nº 14.831/2024 estabelece como parâmetros para o atendimento ao eixo de promoção da saúde mental, para fins de obtenção da certificação, que as empresas desenvolvam ações e políticas de implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, e de oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátricos aos trabalhadores.

³⁰⁶ MACHADO SILVA, Tadeu Henrique. **Lei 14.831/2024**: ambiente de trabalho mentalmente saudável. [S.I.]: ConJur, 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jul-23/a-lei-14-831-2024-e-o-ambiente-de-trabalho-mentalmente-saudavel/>. Acesso em: 10 set. 2024.

Além disso, incluem-se como parâmetros a efetividade na promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos e na promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher. Devem as empresas, também, dedicar-se à capacitação de lideranças, à realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores, ao combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas e à avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes³⁰⁷.

É fundamental destacar o papel das lideranças no ambiente de trabalho, especialmente quando esse é analisado sob o prisma de uma gestão humanizada. Segundo o relatório "*Mental Health at Work: Managers and Money*", publicado pelo *Workforce Institute* em 2023, com ênfase de explorar a influência do trabalho sobre a saúde mental dos empregados, destaca o papel crucial dos líderes e gerentes na promoção do bem-estar psicológico no ambiente laboral. A partir da entrevista de 3.400 pessoas em 10 países, dados coletados evidenciam que 60% dos trabalhadores identificam o trabalho como o principal fator que afeta sua saúde mental, superando a influência de médicos e terapeutas. Não obstante, 81% dos entrevistados afirmaram que priorizariam sua saúde mental em detrimento de uma remuneração elevada, enquanto 64% declararam que aceitariam uma redução salarial em troca de um emprego que oferecesse maior suporte à sua saúde mental.³⁰⁸

O bem-estar dos trabalhadores no trabalho, portanto, deve se situar entre as prioridades das empresas. Nesse liame, a Lei nº 14.831/2024 estabelece que são consideradas ações e políticas para o bem-estar dos trabalhadores a promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável, o incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, o incentivo à prática de atividades físicas e de lazer, o incentivo à

³⁰⁷ São os valores que começam no foro íntimo que inspiram e determinam a solidez da sua marca. Uma geração que confia tanto na tecnologia de ponta quanto na aptidão técnica. Além disso, é consciente do que importa: a humanização dos serviços. Há ainda o compromisso de construir relacionamentos significativos e ser coerente com os valores que impulsionam e dão sentido ao seu projeto de vida. O trabalho minucioso de sedimentar a atitude de qualidade e o cunho ético – o bem-estar das pessoas – também se destaca em todas as dimensões: comunicação integrada, relacionamento com parceiros, fornecedores e equipes. " (NIZO, Renata Di. Reinventando a liderança. 1. ed. São Paulo: Summus, 2013. E-book, pg. 27. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 18 out. 2024.)

³⁰⁸ WORKFORCE INSTITUTE. ***Mental Health at Work: Managers and Money***. [S./].: UKG Inc., 2023. Disponível em: <https://www.ukg.com/resources/white-paper/mental-health-work-managers-and-money>. Acesso em: 12 set. 2024.

alimentação saudável, o incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho e o incentivo à comunicação integrativa.

Ademais, a Lei também reconhece que a efetiva promoção da saúde mental no trabalho está intrinsecamente ligada à transparência e prestação de contas da empresa. Isso porque, à luz da principiologia ESG e de *Compliance*, só há que se falar em efetiva promoção da saúde mental no trabalho quando a empresa mostra que, na prática, se alinha aos preceitos legais e à perspectiva do trabalho decente, e que não usa de aparências de conformidade meramente formal apenas para fins de promoção da imagem social da empresa.

Nesse sentido, a Lei nº 14.831/2024 considera ações e políticas que exprimem transparência e prestação de contas, a divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores nos meios de comunicação utilizados pela empresa, a manutenção de canal para recebimento de sugestões e de avaliações e a promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à implementação das ações de saúde mental.

Ao analisar o panorama jurídico-normativo brasileiro referente à promoção da saúde mental no trabalho e ao combate ao assédio moral e à violência psicológica, constata-se que, apesar de avanços e conquistas importantes alcançados, ainda há um longo caminho a ser percorrido. Isso porque, enquanto as iniciativas legislativas mencionadas sejam marcos importantes, o Brasil permanece em posição relativamente atrasada quando comparado a outros países que já adotaram marcos regulatórios mais complexos e abrangentes sobre o tema, como visto no item 3.1 deste Capítulo.

Não obstante, é possível inferir que há uma tendência de esquiva em relação ao tema, o que se depreende da análise do elevado número de projetos de lei apresentados ao Congresso Nacional sobre assédio moral e violência psicológica, em que, infelizmente, a vasta maioria dessas iniciativas legislativas é arquivada ou permanece em estágio de paralisação, sem qualquer progresso significativo no processo legislativo. Esse cenário de inércia sugere não apenas uma falta de prioridade política, mas também uma possível resistência institucional e cultural ao enfrentamento de questões relacionadas à proteção da saúde mental e à erradicação de práticas abusivas no ambiente laboral.

Nessa senda, faz-se necessário o alinhamento do ordenamento jurídico pátrio aos preceitos e princípios da Organização Internacional do Trabalho em matéria de saúde mental no trabalho, sendo necessária a ratificação da Convenção 190 da OIT, para que venha a integrar o ordenamento jurídico brasileiro de forma direta, uma vez que representa um avanço essencial no que tange ao reconhecimento da violência e do assédio nas relações de trabalho.

Diante do contexto social e econômico contemporâneo, marcado por tentativas recorrentes de maior flexibilização dos direitos trabalhistas e pela proliferação de fraudes nas relações de trabalho, visando ao aumento do lucro em detrimento das obrigações legais dos empregadores, torna-se premente a necessidade de ratificação da C190 e a incorporação e adaptação de seus preceitos e axiomas à realidade brasileira. É necessário reconhecer, conscientizar a sociedade, prevenir e mitigar ao máximo os prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores e ao meio ambiente do trabalho como um todo, causados pela violência e o assédio no trabalho.

Para a sua plena eficácia, torna-se necessária a criação de um sistema normativo detalhado que garanta a uniformização da autogestão nas empresas. É dizer: é preciso desenvolver um sistema legal de proteção, pautado nos preceitos e axiomas da Convenção 190 da OIT, que abranja e detalhe medidas, políticas, direitos e deveres sanções e procedimentos que englobem e sejam suficientemente abrangentes diante da latente complexidade do tema e suas múltiplas peculiaridades.

Ademais, tais inovações normativas devem repensar e atualizar conceitos jurídicos já existentes no ordenamento jurídico acerca da temática e incorporar novos conceitos jurídicos relevantes, à luz da C190. Mas não se pode ficar limitado a conceitos e princípios ou a orientações abstratas ou genéricas, pois, caso seja assim, calha que não haverá efetividade prática. Portanto, é necessário prever a exigência aos empregadores que atuem na prevenção e erradicação das agressões, por meio de medidas práticas, concretas e efetivas, com vistas ao respeito ao ser humano como integrante do meio ambiente laboral, que, por sua vez, precisa ser socialmente sustentável.

Não obstante, é necessário que tais inovações sejam pensadas à luz dos princípios de justiça restaurativa, tendo em vista que a mera punição de agentes e a responsabilização de empregadores não são suficientes para a erradicação da violência e do assédio no trabalho, sendo necessário repensar e remodelar a abordagem para ter, como objetivo maior, o reestabelecimento de um bom ambiente

de trabalho, pautado na sustentabilidade social e na criação de uma cultura organizacional que priorize a saúde mental e promova o trabalho decente.

A disciplina legal, portanto, deve tratar o tema com a profundidade e o rigor necessários, pois a promoção da saúde mental no trabalho e a consequente erradicação de práticas de violência e assédio no trabalho são de grande complexidade para serem tratados de forma simplista.

O ordenamento jurídico brasileiro pode, inclusive, se inspirar em legislações estrangeiras exitosas, a exemplo da *Ley Karin*, do Chile, que, entre outras providências, consagrou a responsabilidade do empregador, a devida apuração, o devido processamento de denúncias e a perspectiva de gênero como axiomas fundamentais, e estabeleceu o dever obrigatório de todo regulamento interno das empresas conter a previsão do protocolo de prevenção acerca do assédio sexual, assédio laboral e da violência no trabalho, juntamente com a previsão do procedimento ao qual serão submetidos os trabalhadores e as trabalhadoras, detalhando minuciosamente as medidas de proteção que serão adotadas em relação aos envolvidos e as sanções que serão aplicadas aos responsáveis pelo assédio ou violência.

É crucial ressaltar que, para garantir a efetividade da norma, é imperativo que se estabeleça diálogo e conexão entre as empresas – sob a perspectiva da autogestão –, e o Estado – sob o prisma da regulação. Para tanto, é fundamental existir interrelação entre norma, fiscalização, autogestão, conscientização e cooperação. Nesse sentido, torna-se essencial para a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras que haja fiscalização eficaz, com aplicação de sanções administrativas pedagógicas, bem como o suporte e a cooperação ativa por parte do Estado, na figura de uma instituição que tenha por objetivo a defesa da ordem jurídica e dos direitos coletivos e individuais indisponíveis dos trabalhadores e trabalhadoras, de modo a garantir a tolerância zero ao assédio e à violência no trabalho e assegurar a responsabilização dos algozes e o amparo e a proteção às vítimas contra a retaliação e a revitimização.

Nesse cenário, o Ministério Público desempenha um papel fundamental, considerando que, devido à natureza dos direitos afetados, a eficácia no combate a práticas de assédio e violência no trabalho depende, em grande medida, de uma tutela voltada à defesa de direitos transindividuais. Sob essa perspectiva, a atuação do Ministério Público proporciona uma resposta efetiva em face de eventuais de

violações a direitos trabalhistas e deveres e do empregador, o que será analisado em maior profundidade a seguir.

3.2.1 A Atuação do Ministério Público do Trabalho na Promoção da Saúde Mental e Repressão à Violência Psicológica no Meio Ambiente de Trabalho

A partir de uma análise político-histórica do ordenamento jurídico brasileiro, é possível constatar que o desenvolvimento institucional do Ministério Público caminha de forma paralela à evolução do Estado Democrático de Direito. Isso porque as Constituições brasileiras mais democráticas foram, de fato, aquelas que conferiram ao Ministério Público maior autonomia e independência funcional, prerrogativas e garantias institucionais.

O Ministério Público, como instituição, passou a desenvolver-se após a Proclamação da República³⁰⁹, sofrendo, todavia, um significativo retrocesso com a Constituição brasileira de 1937. Com a Constituição de 1824, conquanto não haja referência expressa à instituição, o art. 48 dispõe acerca do papel de acusação da figura do “Procurador da Corôa”³¹⁰. Da mesma forma, a Constituição de 1891 não trata diretamente do Ministério Público, limitando-se a dispor sobre a escolha do Procurador-Geral da República – feita pelo Presidente da República, dentre os membros do Supremo Tribunal Federal, nos moldes do §2º, do art. 58 –, e sobre sua legitimidade para a propositura, *ex officio*, da revisão criminal.

³⁰⁹ Gregório Assagra de Almeida assinala três momentos históricos marcantes para o Ministério Público: “(...) O primeiro deles pode ser apontado o seu reconhecimento como Instituição, o que aconteceu com o advento da República, durante o Governo Provisório, por força do trabalho do então Ministro Campos Salles. O segundo pode ser indicado como sendo o decorrente da Lei Complementar Federal nº 40/81, que foi a primeira Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, assim considerada porque definiu um estatuto básico e uniforme para o Ministério Público nacional e dispôs sobre as suas principais atribuições, garantias e vedações. Um terceiro grande momento ocorreu com o advento da Lei nº 7.347 /85 (Lei da Ação Civil Pública), que conferiu legitimidade ao Ministério Público para a defesa jurisdicional e administrativa dos interesses e direitos difusos e coletivos, além de ter criado o inquérito civil. O Ministério Público começa a ter aqui função promocional de transformação da realidade social. Um quarto momento pode ser apontado com o advento da CR/88, o mais significativo e transformador de todos, conforme motivos já aduzidos acima.” (ALMEIDA, Gregório Assagra de. O Ministério Público no Neoconstitucionalismo: Perfil Constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimização social. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro: MPRJ**, n. 53, p. 65-115, 2014. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/servicos/revista-do-mp/revista-53/artigo-das-pags-65-115>. Acesso em: 30 set. 2024. p. 89.)

³¹⁰ “Art. 48. No Juízo dos crimes, cuja acusação não pertence à Câmara dos Deputados, acusará o Procurador da Corôa, e Soberania Nacional.” (BRASIL. **Carta de Lei de 25 de Março de 1824**. Manda observar a Constituição Política do Império, oferecida e jurada por Sua Magestade o Imperador. 1824. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 01 out 2024.)

Com o advento da Constituição de 1934, o Ministério Público passou a ser constitucionalmente consagrado como instituição. A Carta de 1934 expressamente dispõe sobre o Ministério Público em seu Capítulo VI ("Dos órgãos de cooperação nas atividades governamentais"), prevendo que caberia à lei federal organizar o Ministério Público na União, no Distrito Federal e nos Territórios, e às leis locais organizar o Ministério Público nos Estados (art. 95). Além disso, a Constituição de 1934 assegurou aos membros do Ministério Público Federal a garantia de só poderem perder o cargo por sentença judiciária, ou processo administrativo, no qual lhes será assegurada ampla defesa, nos termos da lei (art. 95, §3º).

Com a Constituição de 1946, seu Título III ("Do Ministério Público"), positivou avanços institucionais ao *Parquet*, como a garantia de seus membros, após dois anos de exercício, não poderem ser demitidos senão por sentença judiciária ou mediante processo administrativo em que se lhes faculte ampla defesa, além de não poderem ser removidos a não ser mediante representação motivada do Chefe do Ministério Público, com fundamento em conveniência do serviço (Art. 127). Ademais, a Carta de 1946 não vinculou o Ministério Público a nenhum dos Poderes.

Em contrapartida, a Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969, embora tenham reconhecido expressamente o Ministério Público como uma instituição, vincularam-no, respectivamente, ao Poder Judiciário e ao Poder Executivo, o que, novamente, representou um retrocesso, tendo em vista que, ao subordiná-lo a outros poderes, houve limitação ao desempenho pleno de seu papel institucional, que passou a sujeitar-se à conveniência e aos interesses estatais.

A desenvoltura constitucional do Ministério Público encontra seu ápice sob a égide da Constituição Cidadã de 1988. A Constituição Federal de 1988 representa a maior conquista do Ministério Público brasileiro, que passa a ter papel ímpar no ordenamento jurídico brasileiro, como instituição permanente essencial à função jurisdicional do Estado, a qual incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos moldes do art. 127, caput, da CRFB/88.

A respeito do novo papel constitucionalmente consagrado ao Ministério Público com a Constituição Federal de 1988, Gregório Assagra de Almeida aduz que a instituição, no tocante à defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis, à luz da CRFB/88, deixou de desempenhar apenas o papel de guardião da lei (*custus*

legis), passando a assumir a função inexorável de guardião da sociedade (*custus societatis*) e de guardião do próprio direito (*custus iuris*).³¹¹

De fato, a relevância do Ministério Público no ordenamento jurídico brasileiro é de tal magnitude que a instituição, *per se*, é considerada uma cláusula pétrea, precisamente tendo em vista que sua missão institucional está ontologicamente ligada à defesa da sociedade, do Estado Democrático de Direito e da cidadania. Esses princípios fundamentais formam o corolário da ordem jurídica, da democracia substancial e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, sendo o Ministério Público o garantidor desses princípios constitucionais.

Sob a ótica do Direito Comparado, o Ministério Público brasileiro se destaca em relação às instituições de nomenclatura idêntica ou similar, principalmente tendo em vista sua independência, papel e amplitude singulares no ordenamento jurídico.³¹² Outro motivo relevante é o fato de que a Instituição, no Brasil, sob o prisma axiológico-normativo da Carta Magna de 1988, afastou-se de um papel mais voltado para a sociedade política – funcionando como órgão estatal meramente repressivo –, e aproximou-se da sociedade civil, passando a desempenhar a função de legítimo e autêntico defensor da sociedade. Nesse sentido:

Esse deslocamento se justificaria por três razões fundamentais. A primeira seria a social, que originou com a vocação do Ministério Público para a defesa da sociedade: ele assumiu paulatinamente um compromisso com a sociedade no transcorrer de sua evolução histórica. A segunda seria a política, que foi surgindo com a vocação da instituição para a defesa da democracia e das instituições democráticas. A terceira seria a jurídica, que se efetivou com a Constituição de 1988, que lhe concedeu autogestão administrativa, orçamentária e funcional e lhe conferiu várias atribuições para a defesa dos interesses primaciais da sociedade. Em verdade, o deslocamento do Ministério Público da sociedade política para a sociedade civil é muito mais funcional que administrativo, pois

³¹¹ ALMEIDA, Gregório Assagra de. O Ministério Público no Neoconstitucionalismo: Perfil Constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimização social. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro: MPRJ**, n. 53, p. 65-115, 2014. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/servicos/revista-do-mp/revista-53/artigo-das-pags-65-115>. Acesso em: 30 set. 2024. p. 82.

³¹² Nesse sentido, Rafael Moreno Rodrigues Silva Machado explica: “O Ministério Público brasileiro, delineado precipuamente nos arts. 127 e 129 da Constituição Federal, possui natureza díspar e mais ampla que os órgãos de nomenclatura idêntica ou similar no direito comparado. Em alguns países da Europa Ocidental (Espanha, Itália e Portugal), este se encontra vinculado ao Poder Judiciário; já em outros países do mesmo continente (França e Alemanha), este se encontra sob a égide do Poder Executivo.” (MACHADO, Rafael Moreno Rodrigues Silva. O Ministério Público como cláusula pétrea e o paradigma da essencialidade no mundo líquido. In: **Ministério Público, Constituição e Acesso à Justiça: Abordagens Institucional, Cível, Coletiva e Penal da Atuação do Ministério Público**. 1ed. Belo Horizonte: D'Plácido, p. 637-672, 2019. p. 650.)

administrativamente o Ministério Público ainda permanece com estrutura de instituição estatal, com quadro de carreira, lei orgânica própria e vencimentos advindos do Estado, o que é fundamental para que ele tenha condições de exercer o seu papel constitucional em situação de igualdade com os Poderes estatais por ele fiscalizados.³¹³

Ressalte-se, por oportuno, que a Constituição Federal de 1988, no art. 127, expressamente assinala que o Ministério Público é uma instituição permanente, motivo pelo qual firma-se o entendimento de que se trata de uma cláusula pétreia heterotópica. Mas não somente a instituição, por si só. Entende-se que os princípios, a função, as atribuições e as garantias do Ministério Público também compõem o núcleo intangível da Constituição Federal.³¹⁴

Em complemento, Sebastião Vieira Caixeta ressalta que, à luz das cláusulas superconstitucionais, a intangibilidade não alcança apenas as tentativas de abolição do Ministério Público, como também toda e qualquer iniciativa que tenda a enfraquecer ou esvaziá-lo.³¹⁵ Dessa forma, reputa-se que a unidade, a indivisibilidade, a independência funcional, administrativa e orçamentária do Ministério Público brasileiro, bem como seu caráter nacional, o Ministério Público da União (e seus respectivos ramos) e os Ministérios Públicos Estaduais, são cláusulas pétreas.

Diante do novo perfil constitucional dado ao Ministério Público pela Carta Cidadã de 1988, reconhece-se o papel essencial da instituição, tanto no tocante ao plano judicial quanto ao plano extrajudicial de atuação ministerial. Fala-se, por derradeiro, nos modelos demandista e resolutivo do Ministério Público.

A concepção de um modelo resolutivo para o Ministério Público revela-se de fundamental importância no contexto brasileiro contemporâneo, marcado por uma elevada litigiosidade e pelo consequente sobrecarregamento do sistema judiciário. Segundo o estudo “Arbitragem no Brasil: Uma breve comparação com o Judiciário e a geração de benefícios econômicos para usuários e a sociedade”, publicado pelo Comitê Brasileiro de Arbitragem (CBAr), anualmente, mais de 30 milhões de novos processos são instaurados no Brasil. Dados fornecidos pela Base Nacional de Dados

³¹³ ALMEIDA, Gregório Assagra de. O Ministério Público no Neoconstitucionalismo: Perfil Constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimação social. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro: MPRJ**, n. 53, p. 65-115, 2014. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/servicos/revista-domp/revista-53/artigo-das-pags-65-115>. Acesso em: 30 set. 2024. p. 76.

³¹⁴ Nesse sentido: Hugo Nigro Mazzilli, Gregorio Assagra de Almeida, Indiara Monique Frizon Taparello, Sebastião Vieira Caixeta.

³¹⁵ CAIXETA, Sebastião Vieira. Garantias, Prerrogativas e Vedações dos Membros do Ministério Público. In: CORREIA, Henrique. **Estudos Aprofundados do MPT**. 3 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024. p. 34.

do Poder Judiciário (DataJud), no final de dezembro de 2023, havia mais de 82 milhões de ações judiciais tramitando em todos os tribunais do Brasil, sendo que, dentre eles, mais de 35 milhões haviam sido instaurados naquele ano. A pesquisa aponta, ainda, que houve crescimento de 10% no número de processos judiciais instaurados, em relação ao ano de 2022.³¹⁶

O modelo resolutivo, por sua vez, refere-se à atuação ministerial no plano extrajudicial, em que o Ministério Público atua substancialmente como intermediador e pacificador de conflitos. Desempenha, nesse sentido, um papel crucial no que toca à proteção e efetivação dos direitos e interesses da coletividade, principalmente considerando que a realização da justiça social está na pacificação dos conflitos e na restauração das relações preexistentes. A consecução de tais objetivos não se vincula, necessariamente, ao uso dos mecanismos judiciais tradicionais, sendo reconhecido que a concepção de efetivo acesso à justiça repousa em uma concepção ampliada, fundamentada no modelo de “Justiça Multiportas” (*Multi-door Courthouse System*), bem como no estímulo à autocomposição e à utilização da via extrajudicial para a pacificação dos conflitos.³¹⁷

O Ministério Público resolutivo, dessarte, é a ponte que liga a sociedade a uma ordem jurídica pautada na justiça social, na cidadania e na efetivação dos valores democráticos. Nesse sentido, em sua atuação, “o Ministério Público deverá priorizar a atuação preventiva para evitar a violação dos direitos sociais, além de combater de modo articulado e eficiente as condutas danosas aos direitos massificados”, devendo assumir “função social pedagógica: com a educação da coletividade para o exercício da cidadania e das organizações sociais”³¹⁸.

³¹⁶ FTI CONSULTING. **Arbitragem no Brasil:** uma breve comparação com o Judiciário e a geração de benefícios econômicos para usuários e a sociedade. [S.I.]: Comitê Brasileiro de Arbitragem – CBAr, 2024. Disponível em: <https://cbar.org.br/site/wp-content/uploads/2024/06/fti-consulting-beneficios-da-arbitragem-2.pdf>. Acesso em: 02 out. 2024.

³¹⁷ Nesse sentido: “É de se destacar que a forma mais legítima de realização do direito não vem da capacidade de decidir e de fazer imperar decisões, mas do diálogo, da interpretação negociada da norma jurídica.” (ALMEIDA, Gregório Assagra de. O Ministério Público no Neoconstitucionalismo: Perfil Constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimação social. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro: MPRJ**, n. 53, p. 65-115, 2014. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/servicos/revista-do-mp/revista-53/artigo-das-pags-65-115>. Acesso em: 30 set. 2024. p. 91.)

³¹⁸ ALMEIDA, Gregório Assagra de. O Ministério Público no Neoconstitucionalismo: Perfil Constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimação social. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro: MPRJ**, n. 53, p. 65-115, 2014. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/servicos/revista-do-mp/revista-53/artigo-das-pags-65-115>. Acesso em: 30 set. 2024. p. 91.

Tal afirmação ganha especial relevância diante de casos envolvendo assédios e violência psicológica no trabalho, em que o Ministério Público do Trabalho (MPT) perfaz seu papel institucional de defesa dos direitos trabalhistas e de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras, que são parte muitas vezes vulneráveis na relação de emprego.

O Ministério Público do Trabalho atua tanto sob o aspecto da tutela preventiva quanto sob o aspecto repressivo diante de casos assédio e violência no trabalho. A erradicação da violência e do assédio no trabalho é uma meta prioritária do Ministério Público do Trabalho, sendo objetivo estratégico do *Parquet* laboral definir estratégias coordenadas e integradas de política promocional e atuação investigativa para a promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação, da violência e do assédio no trabalho, fomentando a troca de experiências, a capacitação de todo corpo funcional do MPT e as discussões sobre o tema.

Ademais, conforme estabelece o Enunciado nº 28, da Câmara de Coordenação e Revisão (CCR) do Ministério Público do Trabalho, o assédio moral e o assédio sexual são considerados matéria de repercussão social relevante para a atuação, independentemente do número e da vulnerabilidade dos trabalhadores envolvidos:

REPERCUSSÃO SOCIAL RELEVANTE. ESPECIFICIDADE DA MATÉRIA. IMPACTO NA EFETIVIDADE DA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. Consideram-se de repercussão social relevante para atuação do Ministério Público do Trabalho as notícias de fato envolvendo as situações relativas às seguintes matérias, independentemente do número e da vulnerabilidade dos trabalhadores envolvidos: a) a segurança e a saúde no trabalho, exceto quando houver pequeno potencial de risco; b) o atentado ao exercício do direito de greve; c) a inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada; d) a exploração do trabalho infantil em qualquer de suas formas; e) a verificação do cumprimento da cota de aprendizagem; f) a submissão de pessoas à condição análoga a de escravo; g) o tráfico de pessoas, visando o trabalho forçado ou a exploração sexual comercial; h) a discriminação de trabalhadores em qualquer de suas formas; i) o assédio moral, o assédio sexual e o abuso do poder hierárquico do empregador; j) a prática de atos antissindicais; k) a fraude na relação de trabalho; l) o trabalho do indígena; m) o não pagamento de salário, caracterizando mora salarial; n) a ameaça à liberdade de expressão, religiosa, de pensamento, de privacidade ou de reunião/associação.³¹⁹

³¹⁹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Câmara de Coordenação e Revisão. **Enunciado nº 28/CCR**. Brasília. 268^a Sessão Ordinária, realizada em 30 abr. 2019, publicado em 09 mai. 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/CCR/enunciados-da-CCR-MPT>. Acesso em: 02 out. 2024.

No mesmo sentido, a Orientação nº 12 da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), do MPT, assinala que em ações em que sejam discutidos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como discriminação, direito à intimidade, revista íntima, assédio moral e sexual, entre outros, há interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público do Trabalho.

É relevante destacar que, no âmbito da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho (MPT), o número de Notícias de Fato (NF) autuadas em todo o país relacionadas ao tema “Violência ou Assédio no Trabalho” apresentou um aumento exponencial entre 2021 e 2024. De acordo com dados da Secretaria de Pesquisa e Análise de Informações da Comissão de Gestão do MPT Digital Finalístico, em 2023, o total de Notícias de Fato registradas sobre essa temática alcançou a marca de 22.758, mais que o dobro do número registrado em 2021, quando houve 10.747 autuações.

Ademais, até outubro de 2024, o número de NFs autuadas já havia superado 15.350, ultrapassando em quase 50% o total de casos registrados em 2021.³²⁰ Esse crescimento expressivo reflete a intensificação das demandas relacionadas ao enfrentamento da violência e do assédio no ambiente de trabalho, o que indica não apenas que o número de casos de assédio moral aumentou no Brasil, como também que há uma maior conscientização e atuação ante essas questões. Em ambas as frentes, evidente é a importância da tutela ministerial.

A atividade do Ministério Público do Trabalho tem sido crucial para o avanço político, jurídico e social no tocante à conscientização³²¹, à prevenção e ao enfrentamento à violência e ao assédio nas empresas, judicial e extrajudicialmente. O *Parquet Laboral* dispõe de diversos instrumentos que o permitem atuar de forma

³²⁰ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Atividades Procedimentais:** NFs autuadas. [S.I.]: Secretaria de Pesquisa e Análise de Informações/Comissão de Gestão do MPT Digital Finalístico, 2024.

³²¹ A conscientização, segundo Gregório Assagra de Almeida, reflete uma função pedagógica da cidadania atribuída ao Ministério Público: “Assim, o exercício da função pedagógica da cidadania está enquadrado no âmbito do rol das matérias de interesse social, inserindo-se como um dos deveres constitucionais do Ministério Público, presente no art. 127, caput, da CF/88. Além das cartilhas cidadãs, da divulgação e da transparência em relação às medidas e ações da Instituição, o mecanismo da audiência pública é um legítimo canal para que o Ministério Público, em pleno diálogo com a sociedade, possa exercer, efetivamente, essa função pedagógica da cidadania, ampliando a sua legitimação social” (ALMEIDA, Gregório Assagra de. O Ministério Público no Neoconstitucionalismo: Perfil Constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimação social. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro:** MPRJ, n. 53, p. 65-115, 2014. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/servicos/revista-do-mp/revista-53/artigo-das-pags-65-115>. Acesso em: 30 set. 2024. p. 92).

eficaz diante de casos de assédio e violência no trabalho, tais como o inquérito civil, o termo de ajustamento de conduta (TAC), as recomendações³²² e a Ação Civil Pública. Há espaço também para as mediações, atentando-se para suas peculiaridades de consentimento e confidencialidade, onde as partes buscam os NUPIAS (Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição) instalados em todas as Unidades Regionais e na Procuradoria Geral do Trabalho, conforme regulado na Resolução CNMP nº 118/2014 e na Resolução CSMPT 157/2018, com base legal no artigo 3º, §3º, do CPC³²³.

No âmbito judicial, destaca-se a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) por intermédio da Ação Civil Pública (ACP), cuja promoção se configura como uma de suas funções institucionais expressamente asseguradas pela Constituição. A relevância da ACP no ordenamento jurídico brasileiro é tamanha que é considerada uma cláusula pétrea, insuscetível, pois, de qualquer tentativa de restrição, mitigação ou abolição. É instrumento idôneo para a tutela e a proteção, pela via judicial, dos direitos e interesses coletivos e da sociedade, bem como dos direitos individuais homogêneos.

A finalidade da Ação Civil Pública, portanto, transcende o escopo meramente reparatório ou repressivo-pedagógico, destacando-se, especialmente em casos envolvendo assédio e violência no trabalho, a importância da tutela inibitória (não repetição do ilícito), que visa não apenas a interrupção imediata dos ilícitos praticados, mas também o estabelecimento de medidas preventivas que promovam a restauração

³²² Acerca da importância da expedição de recomendações para conscientização, prevenção e enfrentamento ao assédio moral, Ana Lúcia Stumpf González assinala: “Tendo em vista que, em muitas hipóteses de denúncias de assédio moral ou violência no trabalho em pequenos estabelecimentos, se percebe desconhecimento da legislação por parte do gestor ou do sócio proprietário, a expedição de Recomendação terá mais chances de acatamento quando realizado realizada por meio de audiência, com a presença da parte investigada. Assim, o próprio órgão investigador tem a oportunidade de esclarecer ao investigado acerca do arcabouço legal que fundamenta a Recomendação expedida, com os alertas devidos e na linguagem que se mostre adequada à situação (...) Ao detalhar os termos da Recomendação em audiência, agrega-se eficácia à iniciativa. Na audiência, também se aproveita a oportunidade para apresentar ao investigado material informativo produzido pelo MPT, como cartilhas, revistas em quadrinhos e cartazes, que auxiliarão na transmissão das orientações e na replicação destas no ambiente de trabalho” (GONZÁLEZ, Ana Lúcia Stumpf. Atuação do Ministério Público do Trabalho no Enfrentamento ao Assédio e à Violência no Trabalho. In: **O Enfrentamento à Violência e ao Assédio no Trabalho**: Uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT. Belo Horizonte: RTM, p. 299-316, 2022. p. 308.)

³²³ Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. (...).

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

e a transformação do ambiente laboral, de modo a romper com o ciclo de perpetuação das práticas lesivas, atuando nas causas subjacentes que permitiram sua ocorrência, e a reinventar a cultura organizacional.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho reconhece a incontestável legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho no ajuizamento da Ação Civil Pública diante de casos envolvendo assédio moral no trabalho, tendo em vista que práticas abusivas como tal violam direitos coletivos e/ou individuais homogêneos³²⁴ dos trabalhadores, o que atrai a atuação do *Parquet* laboral:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST (...) o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para o ajuizamento de ação civil pública que vise à proteção de interesses difusos e coletivos, conforme o artigo 129, III, da CF, bem como à defesa de interesses individuais homogêneos, considerados espécies de interesses

³²⁴ Nesse sentido: “**RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA.** 1. O Tribunal Regional acolheu arguição do réu e extinguiu a ação civil pública sem resolução do mérito, ao fundamento, em síntese, de que os direitos individuais homogêneos discutidos na espécie não estão revestidos de projeção e relevância social a justificar a iniciativa do Ministério Público do Trabalho. 2. **O excelso STF já decidiu que os interesses homogêneos são espécie dos interesses coletivos, assim como já sacramentou a legitimidade ativa ad causam do Ministério Público do Trabalho para ação civil pública em defesa de direitos individuais homogêneos na esfera trabalhista.** 3. Na mesma linha, a jurisprudência desta Corte é no sentido de que os arts. 129, III, da Carta Magna e 6º, VII, “d”, e 83, III, da Lei Complementar nº 75/93 autorizam a atuação do Ministério Público do Trabalho, mediante o ajuizamento de ação civil pública, na defesa de interesses individuais homogêneos, assim compreendidos os de origem comum (art. 81, parágrafo único, III, do CDC). Precedentes. 4. Na hipótese dos autos, em que o Ministério Público do Trabalho se insurge contra prática uniforme do réu, que atinge da mesma forma os empregados que são a elas submetidos - consistente em suposto assédio moral, decorrente da conduta de pressionar os advogados empregados, mediante ameaças de rompimento da relação de emprego e de supressão de gratificações, para que desistam ou renunciem às ações trabalhistas ajuizadas em face da instituição, inclusive nas lides patrocinadas pelos sindicatos da categoria profissional -, há de se reconhecer a homogeneidade dos direitos defendidos. 5. Indiscutível, por outro lado, o interesse geral da sociedade na proteção dos direitos tidos como vilipendiados - notadamente daqueles albergados nos arts. 5º, XXXV, e 8º, III, da Constituição Federal -, a denotar a relevância social dos direitos individuais homogêneos defendidos na presente demanda. 6. Nesse contexto, não há falar em ilegitimidade ativa do Parquet, tampouco em inadequação da via processual eleita. A ação civil pública é via idônea à tutela de interesses difusos e coletivos conferida pelo art. 129, III, da Carta Política - que abarca a defesa de interesses individuais homogêneos, considerados espécies de interesses coletivos lato sensu. 7. Comporta reforma o acórdão regional que extinguiu o feito sem resolução do mérito.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista. RR-32-82.2011.5.10.0012. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, julgado em: 21 jun. 2017, publicação em: 30 jun. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/8d75a07cddbe5bb59f0a96d8ea6951d6>. Acesso em: 07 out. 2024)

coletivos em sentido amplo. **In casu, extrai-se do acórdão regional que a ação ajuizada pelo MPT buscou a observância das normas do meio ambiente do trabalho, em especial para que a reclamada se abstenha de assediar moralmente seus empregados, além de indenização por dano moral coletivo, configurando, portanto, evidente direito individual homogêneo porquanto decorrente de origem comum. Assim, no caso concreto, é incontestável a legitimação ativa do Ministério Público para o ajuizamento da ação de tutela coletiva, conforme bem decidiu o Regional.** Precedentes do TST. Incólume, pois, o artigo 81 da Lei 8.078/1990 (CDC). No tocante ao tema de mérito "assédio moral", cumpre esclarecer que em relação à ocorrência, ou não, da conduta patronal que ensejou o assédio moral reconhecido pelo Regional, incide o citado óbice da Súmula 126 do TST, pois o quadro fático traçado pelo TRT, após ampla e detida análise do conjunto probatório dos autos, é categórico ao consignar ter sido devidamente "demonstrada a prática ilícita de assédio moral no âmbito da organização empresarial." Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido, sem incidência de multa, ante os esclarecimentos prestados.³²⁵

Após realizar uma análise detalhada das Ações Civis Públicas ajuizadas ao longo de um período de cinco anos, Camila Lima Santos evidencia em sua pesquisa que a grande maioria dessas ações, quando relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho, foram ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, o que reflete uma considerável ausência de atuação por parte dos demais legitimados na defesa dos trabalhadores e trabalhadoras. De acordo com os dados levantados, aproximadamente 84,62% das Ações Civis Públicas envolvendo assédio moral foram ajuizadas pelo MPT, ao passo que apenas cerca de 7,69% foram propostas pela Defensoria Pública da União e outros 7,69% pelos sindicatos.³²⁶

Insta frisar que, especialmente para fins de prevenção e erradicação do assédio moral no trabalho, é imprescindível que haja cooperação ativa e contínua não apenas entre a sociedade, as empresas e o Estado, mas também entre os diversos órgãos e instituições estatais entre si, com o objetivo de somar esforços efetivos para a eliminação dessas práticas abusivas no ambiente de trabalho. Apenas uma abordagem holística, que consagra a cooperação entre as instituições e órgãos

³²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. **Ag-AIRR-760-55.2018.5.10.0020**. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, julgado em 20 set. 2023, publicado em 22 set. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ae7dc079ace621f6e705c2fea50f764f>. Acesso em: 04 out. 2024. Grifos aditados.

³²⁶ SANTOS, Camila Lima. **Ação civil pública e o desafio do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional:** em busca da real efetividade. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. p. 71-72.

públicos competentes, entre si, e a cooperação entre Estado e sociedade são capazes de dar efetividade ao combate ao assédio e à violência no trabalho, principalmente em casos mais difíceis (*hard cases*), envolvendo, por exemplo, a prática de assédio moral organizacional, em que a cessação das ilícitudes demanda medidas mais direcionadas e aprofundadas na estrutura e no “modo de ser” da empresa. Nesse sentido:

A prevenção e o combate do assédio moral organizacional são tarefas que vindicam a participação de todos os órgãos de proteção dos trabalhadores diante da magnitude das atribuições conferidas para cada um deles. Os sindicatos, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego (que teve suas atribuições divididas em diversas pastas de outros Ministérios), associações de vítimas do assédio moral e as Varas do Trabalho devem desenvolver um trabalho coordenado, integrado e harmônico para aplacar o crescimento do assédio organizacional que vem se tornando uma prática cada vez mais presente no cenário brasileiro.³²⁷

Em relação ao aspecto repressivo da atuação ministerial, destaca-se o caso contido no Processo nº 0010910-78.2019.5.15.0131, que se originou de Ação Civil Pública movida pelo MPT contra a empresa multinacional alemã do setor automotivo. A ação foi proposta pelo MPT em decorrência de investigação que apurou graves denúncias de práticas vexatórias, humilhantes e discriminatórias direcionadas a empregados egressos de programas de reabilitação previdenciária, fatos que ocorriam na unidade da empresa localizada em Campinas/SP. Entre as condutas apuradas, incluem-se a prática de inatividade forçada, isolamento e assédio moral, em razão de padrão estético, raça, origem, etnia e doença.

Vale ressaltar que, em sua defesa, a empresa alegou que adotava protocolo de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho, possuindo, inclusive, um Código de Ética e Responsabilidade Social e diversos canais de denúncia. O MPT e o Sindicato dos Trabalhadores, todavia, demonstraram que as práticas denunciadas não são fatos isolados, tampouco superados, mas condutas orientadas por um padrão empresarial discriminatório, de forma que os referidos mecanismos que a empresa afirmou que possuía não se prestam aos objetivos alegados, sendo, na prática, ineficazes.

³²⁷ SANTOS, Camila Lima. **Ação civil pública e o desafio do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional:** em busca da real efetividade. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. p. 97.

Por unanimidade, a 11^a câmara do TRT-15 condenou a empresa a pagar R\$ 40 milhões a título de danos morais coletivos, em decorrência dos atos de assédio e discriminação contra seus empregados. Ademais, impôs à ré o pagamento de multa por obrigações de fazer e não fazer, no valor de R\$ 100 mil por dia – em caso de descumprimento dos pedidos iniciais elaborados pelo MPT – para cada trabalhador vítima de assédio ou discriminação, ou multa diária de R\$ 10 mil, dependendo da obrigação descumprida. *In verbis*:

1. Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho com objetivo de que a reclamada se abstenha da prática de condutas vexatórias, humilhantes e discriminatórias contra empregados egressos de programa de reabilitação previdenciário (inatividade forçada, isolamento e assédio), em razão de padrão estético, raça, origem, etnia e doença. Julgada improcedente em primeira instância. Recorrem o autor e o Sindicato representativo dos trabalhadores (terceiro interessado).

(...)

4. Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva da Justiça do Trabalho orienta a apreciação da prova e o entendimento adotado, especialmente no sentido de que as práticas comprovadas representam barreiras atitudinais à acessibilidade e inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD), culto ao capacitismo e retrocesso social, revelando, inclusive, conduta tipificada no Art. 88 da Lei nº 13.146/2015, que reconhece como crime a discriminação em razão da deficiência;

5. A prática de condutas vexatórias, humilhantes e discriminatórias contra empregados egressos de programa de reabilitação previdenciário em razão de padrão estético, raça, origem, etnia e doença, **para muito além de fatos isolados, restou comprovada por prova documental consistente**: Inquérito Civil promovido pelo Ministério Público do Trabalho, relatório elaborado a partir de vistoria pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Município de Campinas e representativa prova testemunhal, autorizando a tutela de evidência pleiteada;

6. Lesão a direitos metaindividuais, decorrentes não só do desrespeito às normas de saúde e segurança, mas ao cumprimento de obrigações básicas de civilidade, que se irradiam para toda a sociedade ensejam a responsabilização da empregadora pelos danos morais coletivos causados.

(...)

Tese de julgamento: "A prática de condutas vexatórias, humilhantes e discriminatórias contra empregados egressos de programa de reabilitação previdenciário em razão de padrão estético, raça, origem, etnia e doença, **representam barreiras atitudinais à acessibilidade e inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD), culto ao capacitismo, retrocesso social e lesão a direitos metaindividuais**, decorrentes do desrespeito às normas de saúde e segurança e de

obrigações básicas de civilidade, que se irradiam para toda a sociedade, ensejando a condenação da empregadora em (a) abster-se dessa prática, adotando estratégias de intervenção precoce, atividades formativas e instituição de Ouvidoria, além de outros métodos que impeçam a propagação das práticas reprováveis, independentemente do trânsito em julgado, sob pena de pagamento de multas; (b) responder pelo pagamento de indenização por danos morais coletivos." ³²⁸

Outro exemplo notável da atuação judicial do MPT envolve o acordo histórico e inédito firmado entre o Ministério Público do Trabalho e a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos em caso envolvendo a prática de assédio moral organizacional no âmbito interno da referida estatal, uma das maiores empresas públicas do país. Ao firmar o acordo, a Empresa se comprometeu a pagar R\$1,5 milhão a título de reparação pelos danos causados e, também, se comprometeu a adotar uma ampla política de prevenção e enfrentamento a toda forma de prática que possa afetar negativamente a saúde mental de seus empregados e empregadas, que, ao todo, somavam cerca de 88 mil trabalhadores e trabalhadoras, em todo o território nacional.³²⁹

Em mais um caso de repercussão, a Caixa Econômica Federal também respondeu a Inquérito Civil no MPT, seguido de ação judicial (ACP), após confirmadas as denúncias de assédios praticados contra suas empregadas e empregados. Após notificada para se defender, a empresa pública concordou em conciliar, quando foi firmado acordo, negociado no MPT e homologado pelo Juízo trabalhista, onde assumidas obrigações de manter política institucional de combate aos assédios moral e sexual, com elaboração de Código de ética e de conduta para não repetição da prática, com pesquisa de clima organizacional periódica. Comprometeu-se a CEF, ainda, a disponibilizar canal de denúncia, com possibilidade de sigilo do denunciante, com prazos para apuração de até 180 dias, além de outras obrigações, sob pena de pagamento de multa diária em caso de descumprimento no valor de R\$ 5.000,00. A

³²⁸ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região (11^a Câmara). Recurso Ordinário. **ROT Nº 0010910-78.2019.5.15.0131**. Relator: Desembargador Luis Henrique Rafael. Campinas, julgado em: 24 set. 2024, publicado em: 04 out. 2024. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Publico/popupProcessoDocumento.seam?idBin=397e6f26152f55b111e10efa8876b75f3273c664fa6c825701ab084ba8b7899da6fa1f448ed08d5e99b4fd34ffd35367&idPD=b89b7e2815c0faa96b89875ae32da9ec5f68600ff90756bc39f7ea6b8dbef5a6&cid=19390>. Acesso em: 07 out. 2024. Grifos aditados.

³²⁹ MPT NA BAHIA. **Correios assinam acordo com o MPT para combater o assédio moral**. Bahia: Ministério Público do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/correios-assinam-acordo-com-mpt-para-combater-assedio-moral?fbclid=PAAzZ26KIOgrAcrcWgGI0WR4UDdyWJVBIHNPfIUXVn3eIWswel1GEX4vncTg>. Acesso em: 08 out. 2024.

Caixa se comprometeu a pagar R\$ 10.000.000,00 a título de indenização pelo dano moral coletivo, que vem sendo cumprido gradativamente com atendimento a projetos sociais elaborados e comprovados em juízo³³⁰.

No que concerne à atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho (MPT), destaca-se que a essência da intervenção institucional transformadora e restaurativa do *Parquet* laboral, especialmente no que se refere à regularização de condutas empresariais abusivas, encontra-se precisamente nessa esfera. A atuação extrajudicial do MPT é marcada pela celeridade e pela efetividade na correção de práticas abusivas, acarretando a resolução de conflitos trabalhistas antes mesmo de chegarem ao Judiciário.

Seja no âmbito judicial ou extrajudicial, a intervenção do MPT tem o potencial de promover transformações significativas dentro das organizações, tendo em vista que se direciona não apenas à reparação de irregularidades, mas, sobretudo, à prevenção de futuras violações de direitos. Assim, em última análise, a atuação do MPT tem o poder de impactar diretamente a vida de trabalhadores e trabalhadoras, garantindo a observância de seus direitos e promovendo a justiça social, o trabalho decente e os direitos humanos no contexto laboral.

Nesse contexto, segundo dados fornecidos pela Secretaria de Pesquisa e Análise de Informações do Ministério Público do Trabalho, entre janeiro de 2021 e outubro de 2024, foram arquivados 3.538 procedimentos relacionados à temática de "Violência e Assédio no Trabalho", em razão da regularização, no curso das investigações, das condutas ilícitas perpetradas pelas empresas investigadas. Paralelamente, no mesmo período, foram ajuizadas 999 Ações Civis Públicas envolvendo casos que se enquadram no tema.³³¹

Em termos proporcionais, observa-se que, para cada sete casos de assédio e violência no trabalho solucionados extrajudicialmente pelo Ministério Público do Trabalho, duas ações civis públicas foram judicializadas. Esse comparativo revela a capacidade do MPT de ativar mudanças comportamentais e promover a resolução e a pacificação dos conflitos no âmbito interno de empresas, sem recorrer, necessariamente, ao Poder Judiciário.

³³⁰ ACP 0000822-86.2022.5.10.0010

³³¹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Atividades Procedimentais:** Encerrados. [S.I.]: Secretaria de Pesquisa e Análise de Informações Comissão de Gestão do MPT Digital Finalístico, 2024.

A atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho materializa o seu papel constitucional, à medida que, promovendo o diálogo direto e norteando as empresas para a adequação destas aos ditames legais, o MPT não apenas contribui para a identificação e correção de condutas, como também coopera para a transformação e reinvenção de culturas organizacionais.

Existem diversos exemplos de intervenções do Ministério Público do Trabalho que geraram um impacto substancial na sociedade, de modo a romper com o arraigado paradigma de violação de direitos, e a construir uma nova realidade pautada na valorização do trabalho e do ser humano, com ênfase na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

Em junho de 2024, o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) firmaram um Termo de Cooperação Técnica com a finalidade de desenvolver e implementar o projeto "Trabalho Sem Assédio", que visa ao desenvolvimento de um aplicativo e de um sítio eletrônico que disponibilizam ferramentas educativas essenciais para o combate à violência e ao assédio no ambiente laboral.

Alinhando-se às diretrizes da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o projeto tem por objetivo garantir acessibilidade a informações que promovam a conscientização de trabalhadores, trabalhadoras, empresas e da sociedade em geral sobre a urgência de erradicar o assédio no trabalho, capacitando os indivíduos para a melhor identificação de ilícitos, recomendando e conscientizando acerca dos mecanismos adequados de proteção e denúncia.

Além disso, o projeto "Trabalho Sem Assédio" tem como objetivo estabelecer um marco regulatório com relação a mecanismos de cooperação entre as Partes, com o fim de aumentar os esforços institucionais dos envolvidos, através de ferramentas pedagógicas, teóricas, práticas, promoção de estudos, projetos, avaliações e diagnósticos, além de execuções de programas de trabalho, visando a erradicação das diversas formas de violência e assédio no trabalho, que atentam contra os fundamentos do trabalho digno e decente.³³²

³³² MPT-SP. MPT e UNICAMP celebraram acordo para desenvolver projeto "Trabalho Sem Assédio", que consiste em educar a sociedade sobre como enfrentar o assédio e a discriminação no local de trabalho. Campinas: MPT 2^a Região, 2024. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/1171-mpt-e-unicamp-celebraram-acordo-para-desenvolver-projeto-trabalho-sem-assedio-que-consiste-em-educar-a-sociedade-sobre-como-enfrentar-o-assedio-e-a-discriminacao-no-local-de-trabalho>. Acesso em: 08 out. 2024.

No mesmo sentido, visando à prevenção e ao enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho que afetam enfermeiros e enfermeiras, foi criado, em março de 2024, o Grupo de Trabalho interinstitucional GT Enfermagem, que viabiliza o diálogo entre entidades sindicais e órgãos do governo federal acerca das relações de trabalho que envolvem os profissionais da categoria. Por intermédio do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA/MPT), o Ministério Público do Trabalho atua como mediador do GT, contando com a participação de representantes do Ministério da Saúde, de entidades sindicais patronais e laborais da Enfermagem, da Advocacia-Geral da União (AGU) e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).³³³

Conforme assinalado anteriormente, a atuação do Ministério Público do Trabalho também é capaz de promover profundas mudanças em empresas, promovendo o trabalho decente e uma cultura de respeito e proteção aos direitos humanos. Nesse sentido, no bojo do Inquérito Civil (IC) nº 001139.2023.02.000/6, o 32º Ofício Comum Geral da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), a partir de notícia de fato sigilosa que relatou suposta inadequação do canal de ouvidoria da empresa inquirida, o MPT, em cooperação com a empresa investigada, facilitou e orientou a reformulação e a otimização das políticas internas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral.

Após a intimação pelo *Parquet* para que a empresa se manifestasse acerca do conteúdo noticiado, a investigada negou os fatos, apresentando, na ocasião, o seu Código de Ética, alguns comunicados e algumas campanhas que versavam sobre o “Assédio Moral”. Além disso, apresentou documentos referentes ao funcionamento da Ouvidoria e referentes ao envio de denúncias pelo respectivo canal.

Diante disso, o Órgão Oficiante entendeu ser necessário aprimorar e complementar a prevenção ao assédio moral proposta pela empresa, a fim de torná-la mais efetiva e ostensiva, adotando outras estratégias para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da violência. Foi expedida uma Recomendação à empresa investigada para adoção de estratégias de sensibilização, voltadas à implementação de uma política de prevenção e combate ao assédio moral. A empresa comprovou o atendimento integral à Recomendação, provando a adequação de sua conduta no curso da investigação, sendo possível verificar substancial incremento em

³³³ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Informativo NUPIA nº 14/2024:** Solução pelo diálogo. Brasília: NUPIA Online, 2024.

toda a sua política interna, o que garante mais confiança, segurança e proteção aos trabalhadores e trabalhadoras, quando se depararem com casos de assédio.³³⁴

O aspecto holístico, restaurador e transformador da atuação do Ministério Público do Trabalho também pode ser visualizado a partir da análise do Inquérito Civil 000664.2016.01.005/6, instaurado para investigar irregularidades atinentes aos temas “anotação e controle de jornada”, “jornada extraordinária em desacordo com a lei” e “assédio moral”. Após a realização de audiência com o proprietário da empresa, o *Parquet* recomendou que fossem adotadas medidas para a melhoria do clima organizacional da empresa, tendo em vista que o relatório de pesquisa de clima organizacional realizado apontou resultados significativamente insatisfatórios em diversas unidades dos estabelecimentos.

Com o acompanhamento do Órgão Oficiante, a empresa foi comprovando gradativamente a melhoria do meio ambiente de trabalho e, ao final, verificou-se que houve melhoria profunda em relação à satisfação dos trabalhadores e gestores quanto aos processos organizacionais em geral. De forma voluntária e cooperativa, pois, a empresa investigada ajustou sua conduta, conseguindo demonstrar a superação dos fatos que deram ensejo à denúncia, e a reinvenção de sua cultura organizacional.³³⁵

³³⁴ “**HOMOLOGAÇÃO COM DESTAQUE DE ELOGIO. INQUÉRITO CIVIL. VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO. OUVIDORIA. INADEQUAÇÃO DO CANAL DE DENÚNCIA. APRIMORAMENTO DA POLÍTICA EMPRESARIAL. NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA. DEVIDA DILIGÊNCIA (DUE DILIGENCE). PROMOÇÃO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. ARQUIVAMENTO QUE SE HOMOLOGA POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS COM DESTAQUE PARA A ATUAÇÃO DO ÓRGÃO DE ORIGEM.** 1. Procedimento instaurado a partir de denúncia sigilosa que noticiou suposta inadequação do canal de ouvidoria da inquirida. 2. Visando à resolutividade, o Órgão Oficiante entendeu ser necessário avaliar a existência de uma efetiva e ostensiva política de prevenção ao assédio moral na empresa. 3. Após a análise de toda a política empresarial de prevenção, expediu-se Notificação Recomendatória à empresa investigada, para a adoção de estratégias essenciais para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da violência no âmbito da investigada. 4. Em relatório de arquivamento objetivo e detalhado, o Órgão Oficiante apresentou fundamentação concisa para o arquivamento do feito, atestando a implementação de instrumentos de prevenção e enfrentamento pela inquirida. 5. Atuação alinhada ao novo perfil constitucional do Ministério Público, empregando uma dinâmica proativa e intersetorial a fim de obter, em parceria com a sociedade, resultados eficientes. 6. **Arquivamento que se homologa por seus próprios fundamentos, com destaque de elogio para a diligente atuação do Órgão Oficiante.**” (BRASIL. Ministério Público do Trabalho (2^a Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho). Inquérito Civil. IC 001139.2023.02.000/6. Brasília, 72^a Sessão Ordinária da 2^a Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, realizada em 21 ago. 2024, publicado em: 04 set. 2024.)

³³⁵ “**INQUÉRITO CIVIL. PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL COMPROVADA. ATUAÇÃO PROATIVA, ATENTA E MINUCIOSA DA PROCURADORA OFICIANTE PARA A ADEQUAÇÃO DA CONDUTA DA EMPRESA. REALIZAÇÃO DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL ELABORADO POR CONSULTORIA ESPECIALIZADA E DE MONITORAMENTO DOS RESULTADOS. IMPLEMENTAÇÃO DE MECANISMOS DE PREVENÇÃO E COMBATE AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO ÂMBITO DA INQUIRIDA. HOMOLOGAÇÃO COM DESTAQUE DE ELOGIO.**

A atuação do Ministério Público do Trabalho, portanto, também é fundamento para a materialização do princípio da devida diligência (*due diligence*) no contexto de prevenção e enfrentamento ao assédio e à violência psicológica no trabalho. De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a devida diligência consiste no processo que deve ser realizado com vistas a identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como lidam as empresas, entidades e organizações com esses impactos adversos reais e potenciais em suas próprias operações, em sua cadeia de fornecimento e em outras relações comerciais. Portanto, na visão da OCDE, a devida diligência aborda os impactos adversos reais ou potenciais relacionados a direitos humanos, incluindo direitos trabalhistas e relações laborais, meio ambiente, suborno e corrupção, transparência e interesses do consumidor:

O propósito da devida diligência é, acima de tudo, evitar causar ou contribuir com impactos adversos sobre as pessoas, o meio ambiente e a sociedade, e buscar prevenir impactos adversos diretamente vinculados a operações, produtos ou serviços por meio de relações comerciais. Quando o envolvimento com impactos adversos não puder ser evitado, a devida diligência deve permitir que as empresas os mitiguem, previnam sua recorrência e, quando necessário, reparem.³³⁶

A devida diligência deve ser proporcional ao risco e adequada às circunstâncias e ao contexto de uma empresa específica. Nesse sentido, o processo da devida diligência abarca diversas ações, que, a depender do caso serão mais ou menos

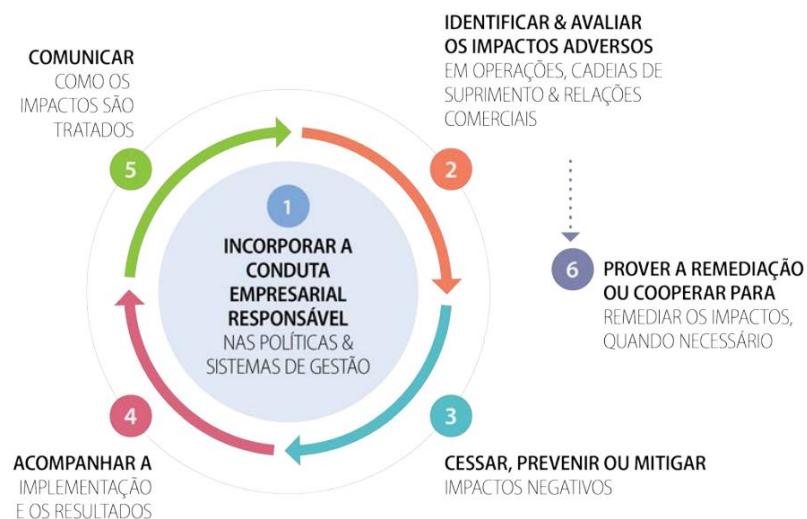
Trata-se de inquérito civil instaurado a partir de denúncia de assédio moral, o qual restou confirmado durante o curso do procedimento. Compulsando os autos, tenho que a empresa inquirida, em cumprimento à Recomendação do MPT, comprovou a implementação de instrumentos de prevenção e enfrentamento a tais condutas, bem como de melhoria do clima organizacional e das relações interpessoais no meio ambiente de trabalho. Essa mudança da conduta empresarial, porém, não teria sido tão rápida e eficaz sem a atuação promocional e resolutiva da Procuradora Oficiante, à qual se dá merecido destaque. A condução do procedimento em busca da solução do problema verificado, além de atenta e minuciosa, deu-se de modo alinhado ao novo perfil desenhado para o Ministério Público pela Constituição Cidadã, que, comprometido com a efetiva concretização dos direitos humanos e fundamentais, deve empregar uma dinâmica proativa e intersetorial a fim de, em parceria com a sociedade, obter resultados eficientes. **Promoção de arquivamento que se homologa por seus próprios fundamentos, com destaque para a diligente atuação na origem.**” (BRASIL. Ministério Público do Trabalho (2^a Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho). Inquérito Civil. IC 000664.2016.01.005/6. Brasília, 43^a Sessão Ordinária da 2^a Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, realizada em 15 set. 2021, publicado em: 30 set. 2021.)

³³⁶ OCDE. **Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável.** [S.I.]: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2018. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>. Acesso: 09 out. 2024. p. 16.

apropriadas, podendo ser necessárias no caso concreto práticas adicionais ou medidas de implementação específicos.

Em linhas gerais, a OCDE elenca seis principais medidas que, nesse sentido, formam o ciclo ou processo de devida diligência, quais sejam: 1) incorporar a Conduta Empresarial Responsável (CER)³³⁷ nas políticas e sistemas de gestão da empresa; 2) identificar e avaliar os impactos adversos reais ou potenciais em operações, cadeias de suprimento e relações comerciais; 3) cessar, prevenir ou mitigar esses impactos; 4) monitorar e acompanhar a implementação e os resultados; 5) comunicar como os impactos são tratados; e 6) possibilitar a remediação quando pertinente. Vide:

Gráfico 1: O Processo de Devida Diligência & Medidas de Apoio



Fonte: OCDE, 2018.

A partir da análise realizada, evidencia-se que o Ministério Público do Trabalho, sob uma perspectiva resolutiva, desempenha uma função-chave junto a empresas, organizações e entidades ao longo de todas as etapas do processo de devida diligência voltado à promoção da saúde mental no ambiente laboral, especialmente

³³⁷ “A CER implica acima de tudo numa conduta consistente com leis aplicáveis e com padrões internacionalmente reconhecidos. Com base na ideia de que você pode evitar e endereçar impactos negativos, enquanto também contribui a impactar positivamente. Nesse sentido, a CER é um conceito amplo que se concentra em dois aspectos da relação empresa-sociedade: 1) em contribuições positivas que as empresas podem fazer para o desenvolvimento sustentável e o crescimento inclusivo, e 2) em evitar impactos negativos, porém em assumi-los caso ocorram. O princípio da devida diligência baseada no risco, *due diligence*, e a criação de valor também estão no cerne dessa relação empresa-sociedade.” (MDIC. **O que é conduta empresarial responsável?** [S.I.]: Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/camex/pcn/o-que-e-conduta-empresarial-responsavel>. Acesso em: 14 out. 2024).

quando a mácula da violência e do assédio no trabalho se encontra presente no âmbito interno da empresa.

O Ministério Público Resolutivo está intrinsecamente ligado aos valores e princípios da Justiça Restaurativa, uma vez que, ao exercer suas atribuições constitucionais, vai além da atuação meramente voltada para a reparação de danos e repressão de ilícitos, cumprindo importante tarefa no que tange à substancial pacificação dos conflitos e prevenção de novos ilícitos, bem como para a restauração das relações jurídicas preexistentes, na medida do possível.

Por derradeiro, o Ministério Público do Trabalho, especialmente em relação à temática de assédio e violência no trabalho, atua como uma ponte que conecta, de um lado, a tutela e a proteção estatais, manifestadas por meio da regulação normativa, e, de outro, as empresas, organizações e entidades, no contexto da autogestão do ambiente de trabalho. Assim sendo, ao atuar como intermediário, o Ministério Público não apenas supervisiona e fiscaliza, como também facilita e possibilita o diálogo, o desenvolvimento e a manutenção de práticas que promovem a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, sob a perspectiva do trabalho digno e decente.

Sob essa perspectiva, a proposta de disciplina legal que será exposta a seguir corrobora a ideia de que, para assegurar a implementação eficaz de mecanismos de prevenção e enfrentamento ao assédio e à violência no trabalho, é imprescindível que haja cooperação efetiva entre o Estado, seus órgãos e agentes, mutuamente, e entre estes e a sociedade civil. Nesse contexto, o Ministério Público desempenha um papel central, atuando como mediador e facilitador desse processo colaborativo. Reitera-se, ainda, que o combate efetivo ao assédio e à violência no ambiente de trabalho depende da articulação de cinco fundamentos interdependentes e complementares, quais sejam: norma, fiscalização, autogestão, conscientização e cooperação.

3.2.2 Regulação, Autogestão, Justiça Restaurativa, *Compliance* e *ESG* na Esteira da Convenção 190 da OIT: Uma Proposta

O Brasil carece de uma sistematização legal abrangente e coerente em matéria de assédio e violência psicológica no trabalho. Para que se possa caminhar rumo à necessária e efetiva erradicação da violência e do assédio no trabalho, é de fundamental importância a criação de um conjunto normativo detalhado que garanta a uniformização e a eficácia da autogestão nas empresas.

Defende-se ser essencial o desenvolvimento de um sistema legal de proteção estruturado a partir dos preceitos e axiomas da Convenção 190 da OIT, prevendo e detalhando medidas, políticas, direitos, deveres, sanções e procedimentos que englobem e sejam suficientemente abrangentes diante da latente complexidade do tema e de suas múltiplas peculiaridades.

O ponto de partida para a evolução do ordenamento jurídico nesse sentido é a ratificação e a promulgação da Convenção nº 190 (C190) da OIT, para que venha a integrar o ordenamento jurídico brasileiro de forma direta, uma vez que representa um avanço importante no reconhecimento da violência e do assédio nas relações de trabalho, prevendo uma ampliação de conceitos e a exigência aos empregadores que atuem na prevenção e erradicação das agressões, por meio de medidas práticas, concretas e efetivas, com vistas a promover o respeito ao ser humano como integrante do meio ambiente laboral, que, por sua vez, precisa ser socialmente sustentável, justo e salubre.³³⁸

Paralelamente à ratificação da C190, há necessidade de alterações legislativas, com vistas à adequação das normas trabalhistas ao direito internacional, especialmente em relação ao Capítulo V da CLT, que trata da segurança e medicina do trabalho, com possibilidade de inserção de uma nova Seção que verse acerca da saúde mental e da autogestão, com inspiração no princípio da devida diligência (*due diligence*).³³⁹

³³⁸ Nesse sentido, na Exposição de Motivos Interministerial nº 6 /2023, de 6 de março de 2023, oriunda do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do Ministério das Mulheres (MM) e do Ministério das Relações Exteriores (MRE), assinalou-se que “o assédio no ambiente de trabalho ocasiona reflexos nocivos não apenas na saúde do trabalhador (vítima) mas em todo o espectro dos envolvidos, gerando efeitos danosos”, reconhecendo-se que a Convenção 190 da OIT “encontra-se em sintonia com a previsão constitucional constante do art. 3º, que fixa os objetivos do Estado brasileiro, especialmente os incisos I e IV, bem como do 4º da CRFB, que enumera os princípios que regem o Brasil nas suas relações externas, notadamente seus incisos II e IX”. Ressalte-se que, até novembro de 2024, aguardase a Nota da Secretaria Especial de Análise Governamental da Casa Civil (SAG/CC) quanto ao mérito da proposta, encontrando-se o processo de ratificação da C190 ainda em fase inicial. (BRASIL. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos. **Nota SAJ nº 10/2023/SAIP/SAJ/CC/PR**. Brasília: Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos, 2023).

³³⁹ Em sentido semelhante, Ronaldo Lima dos Santos assinala: “Além das normas precarizantes, a situação se agrava porque, diferentemente de legislações internacionais ou de outros países, a legislação trabalhista brasileira possui raríssimos dispositivos de tutela da integridade psicossomática e dos atributos do direito da personalidade dos trabalhadores, bem como de limitação do poder de direção do empregador, circunstância que não somente propicia como colabora para perpetuar as práticas assediantes nas relações de trabalho. Aliás, a própria disposição topográfica das normas da CLT já demonstra o privilegiamento da “potestade” do empregador em detrimento dos atributos da personalidade dos trabalhadores. De fato, o estatuto celetista inicia exatamente pelo conceito de empregador (art. 2º), ao contrário, v.g., do Código de Trabalho Português que inaugura a ordem trabalhista exatamente pelos direitos de personalidade nas relações de trabalho, com dispositivos

Nesse sentido, é mister estabelecer, no regulamento interno das empresas e organizações, a obrigatoriedade de previsão de um protocolo específico de prevenção ao assédio e à violência no trabalho, que deve incluir, de forma detalhada e precisa, elementos mínimos previstos em lei que assegurem um procedimento adequado e seguro a ser implementado. Além disso, é necessário que o protocolo disponha sobre as medidas de proteção que serão adotadas em relação aos envolvidos e as sanções que serão aplicadas aos responsáveis pelo assédio ou violência, devendo ser estruturado de forma a assegurar que as previsões sejam abrangentes e claras, com vistas a garantir que trabalhadores e trabalhadoras conheçam seus direitos e as medidas protetivas que lhes são garantidas.

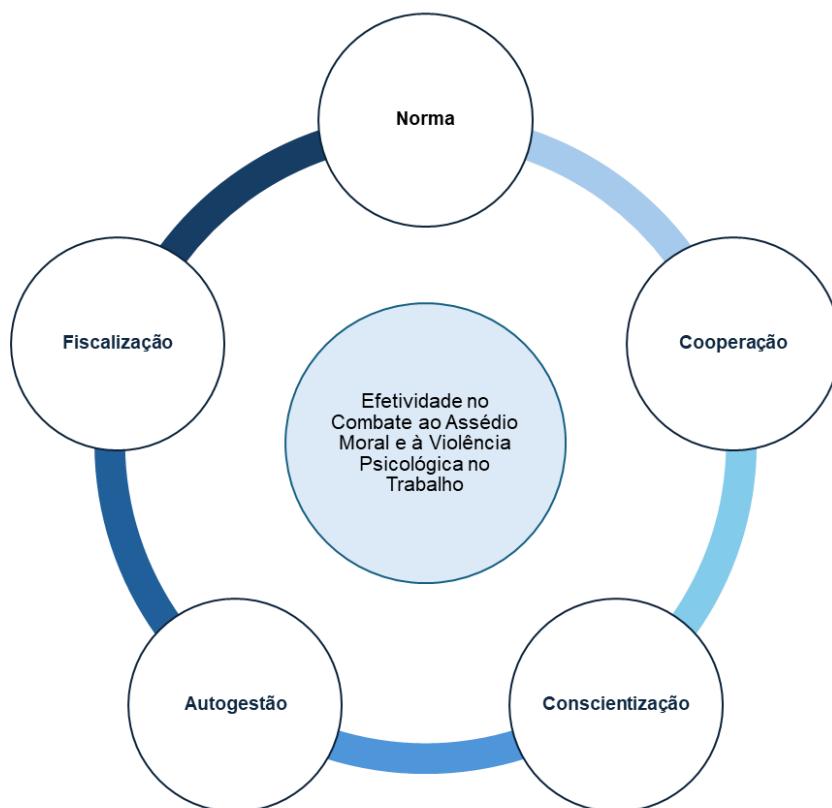
Frise-se que as alterações e inovações normativas devem considerar, repensar e atualizar conceitos jurídicos já existentes no ordenamento jurídico acerca da temática e incorporar novos conceitos jurídicos relevantes, também à luz da principiologia contida na Convenção 190 da OIT. O legislador deve orientar-se fundamentalmente pela perspectiva da aplicação prática, não se limitando a estabelecer conceitos e princípios. Isso porque a efetividade prática é determinante para a consecução do objetivo maior de erradicação da violência e do assédio no trabalho em suas diversas formas, acarretando o restabelecimento de um bom ambiente de trabalho, pautado na sustentabilidade social e na criação de uma cultura organizacional fundada no respeito mútuo e centrada na dignidade da pessoa humana, comprometida e que prioriza a saúde mental e promove o trabalho decente.

Ainda sobre efetividade prática das medidas de enfrentamento ao assédio e à violência no trabalho, defende-se a necessidade de guiar-se pelo binômio regulação-autogestão, de modo a compreender que a autogestão e a regulação são indissociáveis e interdependentes para o alcance desse objetivo. Em outras palavras, somente com a interação contínua e colaborativa entre o Estado – por meio de regulação clara, abrangente e adequada – e a sociedade civil, mais especificamente das empresas, entidades e organizações – por meio da autogestão socialmente responsável e alinhada aos preceitos legais –, é que haverá eficácia na

específicos sobre liberdade de expressão e de opinião; reserva da intimidade e da vida privada; proteção de dados pessoais, tutela da integridade física e moral; testes e exames médicos; emprego de meios de vigilância a distância; confidencialidade de mensagens e de acesso à informação; igualdade e não discriminação no trabalho e, entre outros, uma norma específica sobre assédio moral e sexual." (SANTOS, Ronaldo Lima dos. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v.86, n.6, p.733-744, 2022. p. 735).

conscientização, prevenção e combate sistêmicos à violência e ao assédio no trabalho. Nesse sentido, esse enfrentamento sistêmico ao assédio pressupõe a interrelação complementar e necessária entre norma, fiscalização, autogestão, conscientização e cooperação.

Gráfico 2: Elementos necessários para a efetividade no combate ao assédio moral e à violência psicológica no trabalho



Fonte: Elaboração própria.

A conjugação harmônica desses elementos para a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à violência no trabalho é de fundamental importância, tendo em vista que é essencial para a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras que haja norma abrangente e adequada, fiscalização eficaz, autogestão autêntica, direcionada e pautada no trabalho decente, bem como disponibilização de mecanismos de proteção e apoio que sejam acessíveis e confiáveis, e existência de cooperação ativa do Estado com a sociedade.

Ademais, o objetivo de conscientização, prevenção, enfrentamento e erradicação das diversas formas de assédio e violência no trabalho alinha-se com

metas e objetivos traçados em âmbito global, no que diz respeito à promoção da saúde, da justiça e do trabalho digno e decente, a exemplo dos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que compõem a Agenda 2030: Objetivo 3 – Saúde e Bem-Estar: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades; Objetivo 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos; e Objetivo 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

Aduz-se, também, que o arcabouço normativo para a prevenção e combate ao assédio e à violência psicológica deve ter uma abordagem inclusiva, integrada e sensível a questões de gênero – uma abordagem pautada na perspectiva de gênero –, tendo em vista que maioria das vítimas de violência e assédio são mulheres, e que tais práticas muitas vezes são um obstáculo à ascensão e à permanência em suas carreiras e ao seu progresso profissional no mercado de trabalho.

Nesse contexto, o sistema de enfrentamento ao assédio e à violência no trabalho deve estar alinhado a valores relacionados à justiça social e de gênero, balizando-se nos ideais de redistribuição, reconhecimento e representação, trazidos por Nancy Fraser, aplicando-se ao contexto do trabalho.³⁴⁰

As alterações e inovações legislativas não devem se restringir à mera previsão legal da proibição de práticas de violência e assédio no ambiente de trabalho, ainda que tal conquista seja fundamental. É necessário ir além, criando políticas relevantes e suficientemente abrangentes relacionados ao tema, e adotando estratégias que

³⁴⁰ Segundo Nancy Fraser, no que tange à promoção justiça social, incluindo-a sob a perspectiva de gênero, a autora sustenta que é possível fazer uma análise sob três eixos: i) redistribuição, que compreende a distribuição equitativa de recursos materiais, riquezas e oportunidades para garantir que todas as pessoas tenham acesso ao necessário para uma vida digna; ii) reconhecimento, que consiste na valoração e no respeito à identidade e à autonomia de cada pessoa, de forma a garantir que todas as pessoas sejam vistas e tratadas com dignidade, respeito e consideração; e iii) representação, que, em suas palavras, “não é apenas uma questão de assegurar voz política igual a mulheres em comunidades políticas já constituídas. Ao lado disso, é necessário reenquadrar as disputas sobre justiça que não podem ser propriamente contidas nos regimes estabelecidos. Logo, ao contestar o mau enquadramento, o feminismo transnacional está reconfigurando a justiça de gênero como um problema tridimensional, no qual redistribuição, reconhecimento e representação devem ser integrados de forma equilibrada.” (FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, n. 2, p. 291-308, 2007. p. 305.; REYES, Mónica. Redistribuição, reconhecimento e representação como eixos para a inclusão social e educacional. **Momento - Diálogos em Educação**, [S. I.], v. 33, n. 2, p. 233-247, 2024).

assegurem, de forma eficaz, a implementação dessas políticas, o que inclui estabelecer, reforçar e aprimorar os mecanismos de aplicação e acompanhamento.

Ainda, é preciso adotar uma perspectiva vitimológica, que seja orientada pelos princípios de justiça restaurativa³⁴¹, de modo a assegurar acesso efetivo às vias de reparação, restauração e pacificação dos conflitos e às vias de apoio às vítimas, prevendo sanções, desenvolvendo e aprimorando ferramentas de solução de conflitos e garantindo orientação, educação e formação contínuas, visando à conscientização e à sensibilização, utilizando-se de formatos acessíveis e apropriados para cada realidade laboral.

Nesse sentido, deve-se considerar um duplo prisma de análise do fenômeno do assédio e da violência no trabalho – ação e reação –, a fim de dar equivalente atenção tanto para aspectos relacionados à eliminação das práticas abusivas (ação), quanto para as particularidades relativas às consequências e às repercussões advindas dessas condutas, priorizando o acolhimento das vítimas, a redução dos impactos sobre a sua saúde e sobre o ambiente de trabalho e a pacificação dos conflitos e a restauração das relações preexistentes.

É possível ter como referência normativa, para o desenvolvimento do sistema de proteção e combate ao assédio e à violência no trabalho, legislações estrangeiras exitosas, a exemplo da Ley 21.643/2024 (*Ley Karin*), adotando medidas que estimulem e facilitem a implementação de princípios e práticas de *compliance* e de governança ambiental, social e corporativa no âmbito das empresas, independentemente de seu ramo de atuação ou de seu porte. Conforme analisado, tais princípios e práticas se revelam como meios idôneos para a reinvenção do ambiente laboral, e para o desenvolvimento de uma cultura de valorização do ser humano, da diversidade, da inclusão e do bem-estar físico, psíquico, social e ambiental no trabalho.

Gráfico 3: Reinvenção da cultura organizacional sob a perspectiva da autogestão

³⁴¹ A Resolução nº 225/2016 do CNJ elenca como princípios orientadores da justiça restaurativa a corresponsabilidade, a reparação dos danos, o atendimento às necessidades de todos os envolvidos, a informalidade, a voluntariedade, a imparcialidade, a participação, o empoderamento, a consensualidade, a confidencialidade, a celeridade e a urbanidade. (BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 225, de 31 de maio de 2016**. Dispõe sobre a Política Nacional de Justiça Restaurativa no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília. DJe/CNJ, nº 91, de 02 jun. 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2289>. Acesso em: 24 set. 2024.)



Fonte: Elaboração própria.

O alinhamento ao paradigma de responsabilidade social da empresa inclui a adoção de princípios e práticas de *compliance* e ESG, e compreende a capacitação e a formação constantes de empregados e empregadas, promovendo, assim, a conscientização. Conscientizar permite a identificação mais clara de práticas abusivas no contexto cotidiano das atividades laborais, o que, por sua vez, possibilita a distinção entre atos que configuram e que não configuram assédio e violência no trabalho, possibilitando, assim, a otimização do sistema de denúncia, processamento e punição por tais atos. A formação, nesse sentido, vai além de uma simples política preventiva: ela funciona como uma alavanca para a transformação da cultura organizacional. Por isso, a legislação deve contemplar normas com o objetivo de promover a conscientização no âmbito interno da empresa, eixo de valor essencial no contexto preventivo da autogestão.

Deve-se considerar e prever proteção que abranja tanto aspectos relacionados a questões a nível organizacional quanto a nível pessoal, sendo necessário, portanto, uma abordagem holística e abrangente, que reconheça a interdependência entre o bem-estar individual dos trabalhadores e a cultura organizacional. Nesse liame, deve-se buscar a implementação de meios de prevenção em nível primário, secundário e terciário, para a efetiva promoção da saúde mental no trabalho.

Em relação a aspectos formais da legislação, vale ressaltar ser imperativa a adoção dos princípios da simplicidade, acessibilidade e clareza, tendo em vista que

suas disposições devem ser compreensíveis pela sociedade como um todo, mas, em especial, por trabalhadores e empregadores. Tal medida pressupõe a previsão de definições conceituais claras, de redações objetivas e que prezem pela operabilidade e linguagem simples, elementos tais que acabam por facilitar a adaptação e a adequação voluntárias aos preceitos legais.

Ademais, é imprescindível prever e assegurar mecanismos eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio no trabalho, ressaltando, nesse contexto, o papel essencial do Estado em cooperação com a sociedade civil. A atuação estatal não se limita à função legiferante; ela abrange, de forma mais ampla, a responsabilidade de garantir que as normas criadas sejam efetivamente implementadas e cumpridas, cabendo-lhe, também, o papel de promover, incentivar e fiscalizar a adoção de mecanismos preventivos e de enfrentamento pelas empresas, avaliando-as e garantindo a conformidade estrutural e finalística das organizações com os valores e preceitos normativos estabelecidos.

Evidencia-se, pois, a necessidade de diálogo direto, transparente e permanente entre o Estado e as empresas e organizações, cabendo àquele coordenar e promover uma cooperação estreita entre os setores público e privado, visando assegurar a efetividade das medidas, políticas e sistemas voltados à saúde mental no trabalho.

Gráfico 4: Ciclo de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e à violência psicológica no trabalho



Fonte: Elaboração própria.

A erradicação do assédio e da violência psicológica no trabalho pressupõe o respeito e a promoção dos direitos fundamentais do trabalho, o que deve ser visualizado considerando a realidade contemporânea, marcada pela virtualização, digitalização e “internetização” das relações de trabalho e emprego. É necessário, pois, que o arcabouço normativo compreenda as diversas formas e realidades de trabalho, sejam elas caracterizadas ou não pelo vínculo de emprego, dando atenção também às peculiaridades do assédio e da violência virtuais, inclusive algorítmicas.

Ainda em relação ao papel do Estado, defende-se ser essencial prever e possibilitar a utilização de mecanismos, ferramentas e meios eficazes de fiscalização, inspeção e investigação, diante de casos de violência e assédio. Dessa forma, faz-se imprescindível reconhecer e possibilitar o adequado desempenho das funções institucionais do Ministério Público, e de órgãos de fiscalização e inspeção do trabalho e outros órgãos competentes, garantindo-os poderes e meios condizentes para lidar com o assédio e a violência no trabalho, o que inclui a possibilidade de emitir ordens,

exigir medidas com força executória imediata e ordens para interromper o trabalho ou afastar trabalhadores em casos de perigo iminente de vida, saúde ou segurança.

Ademais, o acesso à justiça deve ser assegurado tanto no âmbito judicial quanto extrajudicial, devendo ser previstos procedimentos especiais de resolução de conflitos com enfoque restaurativo, além de meios idôneos para a facilitação da reparação de danos.

Nesse ínterim, defende-se ser crucial repensar, visando à eficácia das medidas, as sanções que devem incidir em caso de descumprimento da legislação trabalhista, em especial, para os fins desta tese, dos preceitos legais que objetivem o combate ao assédio e à violência no trabalho. Isso porque a litigiosidade trabalhista no Brasil está diretamente relacionada ao descumprimento da legislação em vigor, sendo o panorama atual marcado por repercussões pecuniárias irrisórias, que, na prática, comprometem, de forma significativa, a regularização de condutas pela via coercitiva e pela prevenção em seu aspecto negativo. É necessário, pois, o incremento do poder de polícia trabalhista. Com efeito,

(...) se os esforços administrativos não têm alcançado o objetivo de incutir sobre os empregadores a necessidade de observância da legislação trabalhista - e a constatação é de que, no Brasil, o descumprimento da legislação trabalhista é persistente -, a judicialização se afigura como a alternativa remanescente consequente desse descumprimento. E não a causa.

Perante o Poder Judiciário especializado, nessa mesma senda, as condenações também não têm alcançado a coerção desejada para impulsionar o cumprimento da legislação trabalhista.

Nessa perspectiva, de ausência de sanções trabalhistas contundentes a ensejar o cumprimento voluntário da legislação, a judicialização de demandas trabalhistas pelos trabalhadores, por vezes, segue ao encontro dos interesses dos próprios empregadores descumpridores voluntários de suas obrigações, que estimulam a judicialização, alternativa esta a qual se apresenta, muitas das vezes, economicamente interessante pela via da pactuação de acordos, com previsão de descontos, parcelamentos e quitação total do contrato de trabalho, cuja liquidez é vantajosa, se comparada ao cumprimento voluntário e tempestivo das obrigações das quais derivam.

Aqui também a litigiosidade trabalhista precisa ser compreendida como resultado, e não como causa, do persistente descumprimento voluntário da legislação trabalhista por parte dos empregadores, de modo que se mostra salutar pensar em medidas de agravamentos das consequências derivadas do inadimplemento trabalhista, especialmente na seara administrativa da Inspeção do Trabalho e das regras de licitação e contratação pública de empresas prestadoras de

serviços, como meio de desincentivar as vantagens do descumprimento da legislação trabalhista básica.³⁴²

Na esteira da Convenção 190 da OIT, aliado a isso, deve-se assegurar a trabalhadores, empregadores e demais interessados o direito de recurso à autoridade judicial ou administrativa competente. Não obstante, é preciso garantir amparo aos trabalhadores e trabalhadoras que são ou foram vítimas ou mesmo que presenciam ou presenciaram casos envolvendo assédio e violência no trabalho.

Defende-se ser necessária a disponibilização de múltiplos mecanismos, protocolos e procedimentos de denúncia e solução congruentes e eficazes diante das peculiaridades e circunstâncias dos casos concretos, devendo ser disponibilizados tanto pelas empresas e organizações quanto pelo próprio Estado, visando ao apoio e à proteção integrais contra a (re)vitimização ou retaliação, e a rápida e apropriada resposta no sentido de fazer prevenir contra novas lesões, cessar e reparar danos, restaurar relações e pacificar conflitos.

Nesse sentido, é preciso assegurar, inclusive, a possibilidade de realização de denúncias anônimas, a garantia de sigilo e a proteção aos denunciantes. Deve-se estabelecer, ainda, o dever do empregador de adotar medidas preventivas e protetivas contra condutas opressivas ou hostilizantes que possam surgir como retaliação às denúncias, a fim de assegurar a integridade física e psíquica dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Ademais, a possibilidade de amparo estatal por mecanismos e procedimentos de denúncia assegura o acesso efetivo e seguro a mecanismos de resolução de litígios e reclamações, apoio, serviços e recursos, ao passo que se torna uma “válvula de escape” para aqueles trabalhadores e aquelas trabalhadoras que presenciam ou são vítimas de assédio e que, muitas vezes, verificam que os mecanismos internos de prevenção e combate ao assédio e à violência previstos no regulamento da empresa podem estar corrompidos ou são ineficazes. Frise-se que tais ferramentas, mecanismos e protocolos de apoio, acesso e denúncia devem ser formulados à luz de uma perspectiva sensível a questões de gênero.

Dessarte, defende-se a premente necessidade de implementação de um sistema jurídico de proteção robusto, complexo, detalhado e suficientemente

³⁴² MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manifestação do Ministério Público do Trabalho acerca da Litigiosidade Trabalhista**. Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2024.

abrangente, uma vez que a prevenção e erradicação do assédio e da violência no ambiente de trabalho exigem disciplina normativa que vá além de previsões simplistas, genéricas e inaplicáveis.

O cenário normativo brasileiro hodierno é marcado pela fragmentariedade, pela dispersão normativa e pela falta de especificidade nas previsões legais voltadas à proteção contra as referidas práticas abusivas. Em matéria de prevenção e combate ao assédio e à violência psicológica no trabalho, o Brasil permanece em posição relativamente atrasada quando comparado a outros países, como o Chile por exemplo, persistindo, pois, uma lacuna que permite a perpetuação da violação de direitos e da própria dignidade de trabalhadores e trabalhadoras, omissão essa que deve ser urgentemente suprida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A saúde, nos aspectos físico, mental, social e ambiental, é um direito fundamental. Trata-se de um direito cujo reconhecimento e garantia estão atrelados a processos históricos da própria evolução humana. A saúde, em termos conceituais, não comprehende apenas a ausência de enfermidades, consistindo, pois, no estado do mais completo bem-estar físico, mental e social.

O direito a não sofrer assédio e a não sofrer violência, nesse sentido, deve ser considerado pressuposto para a plena garantia do direito à saúde no ambiente de trabalho, tendo em vista que os efeitos de tais práticas são nocivos tanto à saúde física, mental, social e ambiental no contexto do trabalho, causando danos irreparáveis à vida, à saúde e à dignidade de inúmeras trabalhadoras e trabalhadores. Quando relacionados ao ambiente de trabalho, a violência e o assédio degeneram o clima organizacional, afetam a autoestima e a produtividade e resultam, muitas vezes, na interrupção precoce de carreiras profissionais.

Sob esse prisma, deve-se reconhecer que “violência” e “assédio” são termos que denominam fenômenos intrinsecamente interligados, sendo tal premissa crucial para abordar e combater as diferentes formas de violência e de assédio no trabalho em seus mais variados contextos. Ademais, deve-se superar a ideia de que o assédio moral apenas se configura a partir de condutas repetidas e contínuas, tendo em vista que, considerando as circunstâncias do caso concreto, é perfeitamente possível a caracterização do assédio moral por uma única conduta.

Com fulcro na Convenção 190 da OIT, é necessário reconhecer o direito de todas as pessoas ao trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero, e a importância de uma cultura de trabalho fundada no respeito mútuo e centrada na dignidade da pessoa humana, onde todos se sintam como aliados na organização, com gestão comprometida com a prevenção de todas as formas de violência, sendo responsabilidade dos Estados Membros a promoção de um ambiente de trabalho caracterizado pela tolerância zero a esses comportamentos.

Nesse sentido, garantir o direito a um trabalho digno e livre de condutas desrespeitosas torna-se imperativo. A existência de assédio e violência no trabalho não é um fenômeno recente, mas que se liga historicamente e estruturalmente às origens do trabalho, o que acarretou a banalização e a tolerância dessas condutas, que, por sua vez, passaram a ser questionadas com mais afinco e palco apenas

recentemente. Cerca de uma em cada cinco pessoas no Brasil são afetadas por violência e assédio no ambiente de trabalho, e uma média de 43% das mulheres afirmam ter passado por um ou mais episódios de assédio ou microagressões no trabalho. Isso mostra que em diversas empresas e organizações o assédio e a violência são uma realidade vivenciada diariamente por inúmeros trabalhadores e trabalhadoras. E, pela gravidade e risco que esses abusos apresentam, demandam-se soluções urgentes e eficazes para erradicá-los.

As formas de manifestação do assédio e da violência no trabalho são diversas e complexas, podendo ser veladas ou explícitas, além de sofrerem influências e mudanças sob as perspectivas temporal, cultural e contextual. A própria estrutura do trabalho, muitas vezes, fomenta a existência de violência e intolerância no trabalho, pela adoção de um arquétipo laboral pautado na discriminação, na segregação, na rotulação, na violência e no abuso. Diante desse cenário, as dimensões e a complexidade dessas atitudes degradantes demandam ação estruturada, abrangente e integrada para sua erradicação e prevenção, tendo em vista que abordagens e intervenções direcionadas de forma isolada ou parcial também apresentam resultados isolados ou parciais na melhoria da saúde mental no ambiente laboral.

O combate ao assédio e à violência no trabalho, assim, demanda sua compreensão como ação e reação, vale dizer, tanto sob a perspectiva das condutas que caracterizam tais abusos quanto de suas consequências para as vítimas e para o ambiente de trabalho como um todo.

Assinala-se, nesse sentido, ser de fundamental importância a implementação de mecanismos de autogestão no ambiente laboral voltados ao bem-estar psíquico de todos aqueles que nele estão inseridos. A implementação de políticas e medidas eficazes de conscientização, prevenção e combate ao assédio e à violência no trabalho é vital para a criação e o desenvolvimento de uma cultura organizacional socialmente sustentável, demandando o fomento de uma gestão participativa, integrativa e ativa, a cooperação vertical, horizontal e transversal e a promoção da visibilidade, do respeito à diversidade e da igualdade, inclusive sob a perspectiva de gênero.

Visando atingir esse objetivo, é essencial que haja a integração e a materialização de princípios de responsabilidade social e de práticas de governança – ambiental, social e corporativa – e *Compliance* no âmbito das empresas, entidades e organizações. Isso porque, à medida que a governança ambiental, social e

corporativa (*ESG*) traça planos, cria padrões e desenvolve objetivos de sustentabilidade e de responsabilidade ambiental e social da empresa ou da organização, as práticas de *Compliance* modulam, lapidam e fazem compatibilizar tais ações com o paradigma normativo vigente e regente. A autogestão eficaz previne e enfrenta o assédio e a violência no trabalho pela ressignificação estrutural/organizacional do ambiente de trabalho.

Aliada à autogestão, há a necessidade urgente de regulação legislativa nacional robusta e abrangente, tendo em vista que, no ordenamento jurídico brasileiro, as previsões normativas que versam sobre o tema o abordam de forma predominantemente indireta, caracterizando-se pela ausência de tratamento complexo e suficientemente detalhado e abrangente, e resultando, por sua vez, em uma aplicação fragmentada e limitada, de forma a dificultar sua efetividade prática.

Sob o prisma do Direito Comparado, verificou-se que desde o final do século XX e início do século XXI, houve um avanço considerável em matéria de prevenção e enfrentamento ao assédio e à violência no trabalho em vários países ao redor do mundo. Dentre as normas analisadas, em relação ao continente europeu, foi dada especial atenção às inovações trazidas pelo ordenamento jurídico do Reino Unido, da França e da Espanha.

No Reino Unido, um grande avanço foi a Lei de Proteção ao Assédio, que tipificou o crime de assédio, e, no âmbito dos precedentes, o julgamento do caso *Majrowski v Guy's and St Thomas' NHS Trust*, que consagrou o princípio da responsabilidade vicária dos empregadores por práticas de assédio perpetradas por seus empregados. Na França, destacou-se a Lei de Modernização Social, que incorporou expressamente o conceito e a preocupação com a saúde mental (“*santé mentale*”) ao ordenamento francês, além de fixar que o ônus da prova sobre a não ocorrência do assédio é do empregador, e não do empregado. Na Espanha, a Lei Orgânica 3/2007, a Lei do Estatuto dos Trabalhadores, a Lei 15/2022 e o Real Decreto 247/2024, criaram e aperfeiçoaram um amplo modelo de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência no trabalho, visualizados sob a perspectiva de gênero. Nesse sentido, o ordenamento espanhol impôs ao empregador a necessidade de implementação de planos de igualdade no âmbito da empresa, a fim de promover condições de trabalho que impeçam a prática de crimes e de outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no trabalho, com especial

enfoque no assédio sexual e no assédio em razão de gênero, incluindo aqueles cometidos no local de trabalho digital.

No continente americano, foi possível verificar significativos avanços em relação à matéria. No Canadá, a Lei 143 de 2002 e a Lei de Respeito às Normas Trabalhistas de Quebec se destacam por terem consagrado, expressamente, a possibilidade de caracterização do assédio psicológico por uma única ocorrência, além de garantir recursos específicos para empregados e empregadas que viessem a ser vítimas de assédio psicológico no trabalho, garantindo-lhes uma série de medidas reparatórias, tais como a reintegração, o custeamento de suporte psicológico por parte do empregador e o direito à indenização. No Chile, a *Ley 21.643/2024* (“*Ley Karin*”), inspirada na Convenção nº 190 e na Recomendação nº 206 da OIT, instituiu uma estrutura normativa com foco na dignidade humana e pautada no tratamento isento de violência sob a perspectiva de gênero, estabelecendo a obrigatoriedade de previsão em todo regulamento interno das empresas de um protocolo de prevenção acerca do assédio sexual, assédio laboral e da violência no trabalho.

Ademais, o referido protocolo deve prever, detalhadamente, um procedimento ao qual serão submetidos os trabalhadores e as trabalhadoras, medidas de proteção e sanções a serem aplicadas em casos de assédio e violência no trabalho. Observou-se, ainda, que o ordenamento jurídico chileno deu especial importância para a cooperação e aproximação entre Estado e as empresas, assegurando poderes de investigação a órgãos estatais de fiscalização e garantindo às vítimas e aos trabalhadores o direito de apresentar denúncia e ter as conclusões da apuração apreciadas pelo órgão estatal competente.

Em termos comparativos, foi demonstrado que o Brasil, infelizmente, encontra-se em um estágio de desenvolvimento incipiente em matéria de combate ao assédio moral e à violência psicológica no trabalho, o que consiste em um obstáculo para a consecução dos objetivos de conscientização, prevenção, enfrentamento e erradicação de tais práticas. Em razão disso, mostra-se necessário e urgente o desenvolvimento do ordenamento jurídico brasileiro no que tange à regulação da matéria para que se torne possível e efetiva a fiscalização, a cooperação, a conscientização e o diálogo estreito entre o Estado e a sociedade civil.

Neste trabalho, defende-se e propõe-se o desenvolvimento, no ordenamento jurídico brasileiro, de um sistema legal de proteção estruturado a partir dos preceitos e axiomas da Convenção nº 190 da OIT, de forma que preveja e detalhe medidas,

políticas, direitos, deveres, sanções e procedimentos que englobem e sejam suficientemente abrangentes diante da complexidade das múltiplas peculiaridades do tema. A inovação legislativa para a proteção contra a violência e o assédio no trabalho deve, assim, ser direcionada à efetividade prática, balizando-se pelo binômio regulação-autogestão, tendo em vista que a autogestão e a regulação são indissociáveis e interdependentes.

Assinalou-se que a interação contínua e colaborativa entre o Estado, por meio da regulação, e a sociedade civil, por meio da autogestão, são pressupostos para a efetividade da conscientização, da prevenção e do combate sistêmicos à violência e ao assédio no trabalho, devendo haver necessária complementariedade entre norma, fiscalização, autogestão, conscientização e cooperação. Assim, não basta apenas positivar a vedação a qualquer forma de assédio e violência no trabalho, sendo também de essencial importância instituir políticas relevantes e inclusivas; adotar estratégias eficazes; estabelecer e aprimorar a fiscalização; adotar uma perspectiva vitimológica alicerçada nos princípios de justiça restaurativa; prever sanções e garantir a reparação de danos; formar e conscientizar de forma permanente; e garantir meios eficazes de inspeção e investigação.

Nesse sentido, observou-se que o Ministério Público desempenha um papel fundamental de interligação entre o Estado e a sociedade, garantindo a proteção de direitos metaindividual e a eficácia no combate a práticas de assédio e violência no trabalho, seja pela atuação judicial ou extrajudicial, sob a perspectiva da resolutividade e da pacificação de conflitos, promovendo transformações significativas no âmbito interno das organizações e empresas pelo direcionamento de sua atuação para a reparação, a restauração e a prevenção.

Aliado a isso, frisou-se ser necessário que a regulação estatal também assegure poderes e mecanismos que possibilitem inspeção e investigação efetivas em casos de violência e assédio no trabalho, com vistas a garantir amparo às vítimas e aos trabalhadores, além de promover a prevenção negativa com a previsão de sanções e garantia de reparações justas e significativas.

Por derradeiro, a proposta defendida sublinha a urgência de uma mudança substancial nesse panorama. A proteção à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras é direito fundamental; é um imperativo social, que necessita de um marco normativo adequado para ser plenamente garantido e alcançado. Faz-se necessário o alinhamento ao paradigma de promoção do trabalho decente e a

reestruturação jurídica que abarque e priorize a implementação dos direitos humanos no trabalho, e a ratificação da Convenção 190 da OIT representa um passo indispensável nesse sentido. Por fim, frise-se que, para a erradicação do assédio e da violência no trabalho, é necessário que haja, em última análise, diálogo e cooperação entre o Estado e a sociedade, regulação e autogestão igualmente eficazes, adequadas, suficientes e realistas para, enfim, serem efetivas e resultarem na sustentabilidade empresarial no que se refere ao meio ambiente de trabalho que promova bem-estar, desenvolvimento humano e saúde mental, com ganhos para toda a coletividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. **Compliance**. [S.I.]: ABL, 2024. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/compliance>. Acesso em: 21 mai. 2024.

AJUNTAMENT DE BARCELONA. **Protocol “No callem”**. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2018. Disponível em: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/protocol-no-callem>. Acesso em: 03 mai. 2024.

ALMEIDA, Gregório Assagra de. O Ministério Público no Neoconstitucionalismo: Perfil Constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimidade social.

Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro: MPRJ, n. 53, p. 65-115, 2014. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/servicos/revista-do-mp/revista-53/artigo-das-pags-65-115>. Acesso em: 30 set. 2024.

ALMEIDA, Lúcio Meneses de. Da prevenção primordial à prevenção quaternária.

Revista portuguesa de saúde pública, v. 23, n. 1, p. 91-96, 2005. Disponível em: <https://run.unl.pt/bitstream/10362/97871/1/RUN%20-%20RPSP%20-%202005%20-%20v23n1a07%20-%20p91-96.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2024.

AM, Jordan Bar *et al.* **Os consumidores se preocupam com a sustentabilidade – e a respaldam com o bolso**. [S.I.]: McKinsey & Company, 2023. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destaques/os-consumidores-se-preocupam-com-a-sustentabilidade-e-a-respaldam-com-o-bolso/pt>. Acesso em: 11 jul. 2024.

ANDRADE, Ana Luíza Mello Santiago de. **A vida dos ex-escravos após a Lei Áurea**. [S.I.]: Infoescola, 2015. Disponível em: <https://www.infoescola.com/historia/a-vida-dos-ex-escravos-apos-a-lei-aurea/>. Acesso em: 20 mai. 2024.

ARRETCHE, Marta. T. S. Emergência e desenvolvimento do Welfare State: teorias explicativas. **BIB - Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, [S. I.], n. 39, p. 3–40, 1995. Disponível em: <https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/161>. Acesso em: 30 nov. 2023.

BARRETO, Margarida. HELOANI, Roberto. **Assédio moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 544–561, jul. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 07 mar. 2024.

BAYER, Gustavo. F.; LEYS, Hector. R. Saúde enquanto questão politicamente intermediada. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 103-125, 1986.

BEAUVIOR, Simone de. **O Segundo Sexo: A Experiência Vivida**. 2ª edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BONZATTO, Eduardo Antonio. Tripalium: O trabalho como maldição, como crime e como punição. **Letras**, v. 270, 2011. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/Direito_em_foco_Tripalium.pdf. Acesso em: 19 fev. 2024.

BRASIL. **Carta de Lei de 25 de Março de 1824**. Manda observar a Constituição Política do Império, oferecida e jurada por Sua Magestade o Imperador. 1824. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 01 out 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 225, de 31 de maio de 2016**. Dispõe sobre a Política Nacional de Justiça Restaurativa no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília. DJe/CNJ, nº 91, de 02 jun. 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2289>. Acesso em: 24 set. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília. DJe/CNJ nº 349/2020, de 29 out. 2020, p. 15-21. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Resolução nº 265, de 3 de julho de 2023**. Institui a Política Nacional de Atenção à Saúde Mental dos integrantes do Ministério Público. [S./]. Diário Eletrônico do CNMP, Caderno Processual, p. 6 - 14, edição de 06 jul. 2023. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas/norma/9996/>. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás**: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: Controladoria-Geral da União (CGU), 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Constituição Federal. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou

estrangeira. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/decreto/D11129.htm#art70. Acesso em: 07 mai. 2024.

BRASIL. Decreto nº 17.943-A de 12 de outubro de 1927. Consolida as leis de assistencia e protecção a menores. 1927. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d17943a.htm. Acesso em: 20 mai. 2024.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências (Revogado). 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm. Acesso em: 06 mai. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 13 set. 2024.

BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 19 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03///Ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13185.htm. Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.447, 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. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 21 mai 2024.

BRASIL. Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. 1981. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938compilada.htm. Acesso em: 7 dez. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 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. 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: 21 mai. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (2ª Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho). Inquérito Civil. **IC 000579.2022.02.001/8.** Brasília, 72ª Sessão Ordinária, realizada em 21 ago. 2024, publicado em 04 set. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (2ª Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho). Inquérito Civil. **IC 000664.2016.01.005/6.** Brasília, 43ª Sessão Ordinária da 2ª Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, realizada em 15 set. 2021, publicado em: 30 set. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (2ª Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho). Inquérito Civil. **IC 001139.2023.02.000/6.** Brasília, 72ª Sessão Ordinária da 2ª Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, realizada em 21 ago. 2024, publicado em: 04 set. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (2ª Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho). Inquérito Civil. **IC 001906.2023.05.000/1.** Brasília, 72ª Sessão Ordinária, realizada em 21 ago. 2024, publicado em 04 set. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (2ª Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho). Notícia de Fato. **NF 000185.2024.13.001/0.** Brasília, 72ª Sessão Ordinária, realizada em 21 ago. 2024, publicado em 04 set. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (2ª Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho). Notícia de Fato. **NF 000627.2024.21.000/2.** Brasília, 72ª Sessão Ordinária, realizada em 21 ago. 2024, publicado em 04 set. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Câmara de Coordenação e Revisão. **Enunciado nº 28/CCR.** Brasília. 268ª Sessão Ordinária, realizada em 30 abr. 2019, publicado em 09 mai. 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/CCR/enunciados-da-CCR-MPT>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 79, de 2009.** Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispondo sobre coação moral. 2009. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/89837>. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 80, de 2009.** Altera dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego. 2009. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/89838>. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.742, de 2001.** Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos. **Nota SAJ nº 10/2023/SAIP/SAJ/CC/PR.** Brasília: Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos, 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Segunda Turma). Agravo Regimental no Recurso Extraordinário. **ARE 639.337 AgR/SP.** Relator(a): Min. Celso de Mello. Brasília, julgado em 23 ago. 2011, publicado em 15 set. 2011. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur198252/false>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade. **ADI 5.938/DF.** Relator(a): Min. Alexandre de Moraes. Brasília, julgado em 29 mai. 2019, publicado em 23 set. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur411450/false>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade. **ADI 6.050.** Relator(a): Min. Gilmar Mendes. Brasília, julgado em 26 jun. 2023, publicado em 18 ago. 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=769924149>. Acesso em: 13 set. 2024

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista. **RR-32-82.2011.5.10.0012.** Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, julgado em: 21 jun. 2017, publicação em: 30 jun. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/8d75a07cddbe5bb59f0a96d8ea6951d6>. Acesso em: 07 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3^a Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. **AIRR-10139-94.2021.5.03.0186**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, julgamento em 10 mai. 2023, DEJT em: 26 mai. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2400412a7ab2e90a99c084b95b9ad426>. Acesso em: 11 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3^a Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. **AIRR-11642-96.2014.5.15.0046**. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Julgado em: 24 abr. 2017, publicação em: 26 abr. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1da272856efb18f58c6859390951084f>. Acesso em: 23 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6^a Turma). Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. **Ag-AIRR-760-55.2018.5.10.0020**. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, julgado em 20 set. 2023, publicado em 22 set. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ae7dc079ace621f6e705c2fea50f764f>. Acesso em: 04 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8^a Turma). Recurso de Revista. **RR-1156-46.2012.5.15.0006**. Relatora: Desembargadora Convocada Jane Granzoto Torres da Silva. Brasília, julgado em: 11 nov. 2015, publicado em: 13 nov. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/80ff0ba5c3126c4fb2e295966cc9effc>. Acesso em: 04 out. 2024.

CAIXETA, Sebastião Vieira. Garantias, Prerrogativas e Vedações dos Membros do Ministério Público. *In: CORREIA, Henrique. Estudos Aprofundados do MPT*. 3 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho**: o combate ao assédio moral institucional - visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional**: Teoria e Prática. 7^a Ed. Coimbra: Almedina, 2014.

CAPES. **Cartilha de Prevenção aos Assédios Moral e Sexual**. [S.l.]: CAPES, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno-aos_assdios_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 22 mar. 2024.

CARRION, Valentin Rosique. **CLT – Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**: Legislação complementar/ jurisprudência. 47^a ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

CATANHO DA SILVA, Guilherme Oliveira. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. Tribunal Regional do Trabalho da 8^a

Região, 2015. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalhoseguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catano Silva meio ambiente do trabalho.pdf. Acesso em: 09. jan. 2024.

CHILE. DFL1: Fija el texto refundido, coordinado, y sistematizado del Código del Trabajo. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN, 2024. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2024-08-24&idParte=9806505>. Acesso em: 03 set. 2024.

CHILE. Ley 21643: modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN, 2024. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>. Acesso em: 03 set. 2024.

CHILE. Ley Karin nº 21.643: Modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Chile: Superintendencia de Seguridad Social, 2024. Disponível em: <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/06/Protocolo-tipo-para-la-prevencion-del-acoso-y-violencia-en-el-trabajo.docx>. Acesso em: 04 set. 2024.

CORDEIRO, Rafaela Almeida; BRANDÃO, Mariana Hammel; STREHLAU, Vivian Iara. Exploração de Mão de Obra na Fabricação de Produtos: Quem se Importa?. **Revista Interdisciplinar de Marketing**, Maringá, v.8, n.1, p. 39-50, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/rimar/article/view/34305>. Acesso em: 11 jul. 2024.

COSTA, Edvaldo; FEREZIN, Nataly Bueno. ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) e a comunicação: o tripé da sustentabilidade aplicado às organizações globalizadas. **Revista Alterjor**, [S. I.], v. 24, n. 2, p. 79–95, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/alterjor/article/view/187464>. Acesso em: 26 abr. 2024.

CROWN PROSECUTION SERVICE. **Stalking or Harassment**. [S.I.]: CPS, 2023. Disponível em: <https://www.cps.gov.uk/legal-guidance/stalking-or-harassment>. Acesso em: 23 ago. 2024.

CSJT. Ato Conjunto TST.CSJT.GP n. 8, de 21 de março de 2019. Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/24821444/CSJT+e+TST+-+Ato+Conjunto+n%C2%BA+8%2C+de+21.3.2019%2C+DEJT+de+21.3.2019/51eb91c5-7693-2433-0acd-1485cfdc27e2?version=1.0>. Acesso em: 22 abr. 2024.

CSJT. Resolução CSJT n. 360, de 25 de agosto de 2023. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e dá outras providências. 2023. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/220465/2023_res0360_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 abr. 2024.

CZABAŁA, Czesław; CHARZYŃSKA, Katarzyna; MROZIAK, Barbara. Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview. **Health Promotion International**, [S.I.], v. 26, p. 170-184, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/heapro/dar050>. Acesso em: 16 abr. 2024.

DANTAS, Marcelo Navarro Ribeiro. O Direito Constitucional À Segurança Jurídica e demandas estruturais: A questão da discricionariedade judicial e o papel dos tribunais superiores. **Revista FAPAD - Revista da Faculdade Pan-Americana de Administração e Direito**, Curitiba (PR), v. 1, n. 2, p. 1-6, 2021. Disponível em: <https://periodicosfapad.emnuvens.com.br/gtp/article/view/45>. Acesso em: 25 nov. 2024.

DAVENPORT, Noa Zanolli; SCHWARTZ, Ruth Distler; ELLIOTT, Gail Pursell. **Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace**. US: Civil Society Publishing, 1999.

DE SILVA LOKUWADUGE, Chitra S.; DE SILVA, Keshara M. ESG Risk Disclosure and the Risk of Green Washing. ESG risk disclosure and the risk of green washing. **Australasian Accounting, Business and Finance Journal**, v. 16, n. 1, p. 146-159, 2022. Disponível em: <https://ro.uow.edu.au/aabfj/vol16/iss1/10/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5785076/mod_resource/content/1/Por%20um%20novo%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf. Acesso em: 05 mar. 2024.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DELOITTE. **Women @ Work 2024: A Global Outlook**. [S.I.]: Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), 2024. Disponível em: <https://www.deloitte.com/br/pt/services/consulting/research/pesquisa-mulheres-trabalho.html>. Acesso em: 29 ago. 2024.

DEUTSCHLAND. **Die Verfassung des Deutschen Reiches ("Weimarer Reichsverfassung") vom 11. August 1919**. Deutsches Reich: Deutschland, 1919. Disponível em: <https://www.verfassungen.de/de19-33/verf19-i.htm>. Acesso em: 22 nov. 2024.

DEZEM, Renata Mota Maciel; BASSETTO RUIZ, Renata de Oliveira; OLIVEIRA, André Luiz Mattos de. Função social da empresa: concretização a partir da regulação da atividade empresarial. **Prisma Jurídico**, [S. I.], v. 17, n. 2, p. 313–330, 2018. Disponível em: <https://uninove.emnuvens.com.br/prisma/article/view/8728>. Acesso em: 21 maio. 2024. p. 325.

DEZEM, Renata Mota Maciel Madeira; RUIZ, Renata De Oliveira Bassetto. Apontamentos sobre a regulação da atividade empresarial a partir do direito ao desenvolvimento. **Revista Thesis Juris**, [S. I.], v. 8, n. 1, p. 17–33, 2019. Disponível em: <https://uninove.emnuvens.com.br/thesisjuris/article/view/14424>. Acesso em: 21 maio. 2024.

DINIZ, Caroline Da Cunha; ROMERO, Luiz Carlos Pelizari. Atuação do Ministério Público do Trabalho relacionada à saúde do trabalhador e meio ambiente de trabalho na Justiça do Trabalho (2000-2014). **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, v. 5, n. 1, p. 21-40, 2016.

DINIZ, Maria Helena. Importância da função social da empresa. **Revista jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 51, p. 387-412, 2018.

DUARTE, Daniele Almeida et al. Precarização e Saúde do Trabalhador: um olhar a partir do trabalho decente e os paradoxos na reabilitação profissional. **Psicologia em Estudo**, v. 25, p. 1-16, 2020.

ERLICH, Felipe. **Afastamento do trabalho por saúde mental dispara 20%, aponta pesquisa**. [S.I.]: Veja Negócios, 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/afastamento-do-trabalho-por-saude-mental-dispara-20-aponta-pesquisa>. Acesso em: 18 set. 2024.

ESPAÑA. **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**. Espanha: Boletín Oficial del Estado, 2022. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>. Acesso em: 30 ago. 2024

ESPAÑA. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Espanha: Boletín Oficial del Estado, 2007. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. Acesso em: 29 ago. 2024.

ESPAÑA. **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos**. Espanha: Boletín Oficial del Estado, 2024. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2024/03/28/pdfs/BOE-A-2024-6273.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2024.

EUROFOUND. **Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers**. Dublin: European Industrial Relations Dictionary, 2011. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/community-charter-fundamental-social-rights-workers>. Acesso em: 22 ago. 2024.

EUROPEAN COMISSION. **Communication from the Comission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions:** A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility. Brussels: COM, 2011. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011DC0681>. Acesso em: 11 jul. 2024.

EUROPEAN UNION. **Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC).** [S.I.]: EUR-Lex, 1989. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/2008-12-11>. Acesso em: 22 ago. 2024.

EUROPEAN UNION. **European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI)).** [S.I.]: EUR-Lex, 2001. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52001IP0283>. Acesso em: 26 ago. 2024.

FARIA, Luiz Alberto Gurgel de. **A Extrafiscalidade e a Concretização do Princípio da Redução das Desigualdades Regionais.** São Paulo: Quartier Latin, 2010.

FARIAS, Talden. O conceito de meio ambiente na ordem jurídica brasileira. In: BRAVO, Álvaro Sanchez. **Justicia y medio ambiente.** Espanha: Punto Rojo Libros, p. 59-74, 2013. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/552434.pdf#page=60>. Acesso em: 7 dez. 2023.

FIEP. **87% dos consumidores brasileiros preferem comprar de empresas sustentáveis.** [S.I.]: Agência Sistema Fiep, 2019. Disponível em: <https://agenciafiep.com.br/2019/02/28/consumidores-preferem-empresas-sustentaveis/>. Acesso em: 18 jul. 2024.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. ESG (Environmental, social and corporate Governance): a publicidade enganosa e a publicidade abusiva em fase do direito empresarial ambiental brasileiro. **Revista Direitos Culturais Santo Ângelo**, v. 17, n. 41, p. 207-223, 2022.

FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 291-308, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/qLvqR85s5gq56d63QhPX4VP/>. Acesso em: 22 nov. 2024.

FTI CONSULTING. **Arbitragem no Brasil:** uma breve comparação com o Judiciário e a geração de benefícios econômicos para usuários e a sociedade. [S.I.]: Comitê Brasileiro de Arbitragem – CBar, 2024. Disponível em: <https://cbar.org.br/site/wp-content/uploads/2024/06/fti-consulting-beneficios-da-arbitragem-2.pdf>. Acesso em: 02 out. 2024.

GARCIA, Leila Posenato (Ed.). Violência e assédio no trabalho: expectativa sobre a ratificação da Convenção 190 da OIT pelo Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48, p. 1-3, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbsc/a/c3HftyfgVXdkghsVy4pYPvt/?lang=pt>. Acesso em: 25 mar. 2024.

GOETZEL, Ron Z. et al. Mental health in the workplace: a call to action proceedings from the Mental Health in the Workplace—Public Health Summit. **Journal of occupational and environmental medicine**, v. 60, n. 4, p. 322-330, 2018.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. A responsabilidade civil do empregador decorrente do assédio moral no trabalho: um enfoque constitucional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 19, n. 28, p. 419-451, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/216035>. Acesso em: 29 ago. 2024.

GONÇALVES, Eduardo de Almeida. **O compliance trabalhista na prevenção e no combate ao assédio moral**: limites e possibilidades jurídicas. Orientador: Bento Herculano Duarte Neto. 115f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/54737>. Acesso em: 07 mai. 2024.

GONÇALVES, Maria Augusta Salin. Teoria da ação comunicativa de Habermas: possibilidades de uma ação educativa de cunho interdisciplinar na escola. **Educação & Sociedade**, [S.I.], v. 20, n. 66, p. 125-140, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73301999000100007>. Acesso em: 25 set. 2024.

GONZÁLEZ, Alberto. **El último turno de Karin**: la TENS que denunció acoso y cuyo suicidio paralizó el hospital de Chillán. [S.I.]: Biobiochile.cl, 2021. Disponível em: <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2021/06/02/el-ultimo-turno-de-karin-la-tens-que-denuncio-acoso-y-cuyo-suicidio-paralizo-el-hospital-de-chillan.shtml>. Acesso em: 02 set. 2024.

GONZÁLEZ, Ana Lúcia Stumpf. Atuação do Ministério Público do Trabalho no Enfrentamento ao Assédio e à Violência no Trabalho. In: **O Enfrentamento à Violência e ao Assédio no Trabalho**: Uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT. Belo Horizonte: RTM, p. 299-316, 2022.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicología: Teoría e Pesquisa**, [online], v. 22, n. 2, p. 183-191, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>. Acesso em: 06 mar. 2024.

HABERMAS, Jürgen. **Teoría de la Acción Comunicativa, I: Racionalidad de la acción y racionalización social**. España: Taurus Humanidades, 1999.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: A Violência Perversa do Cotidiano. 8^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOUSE OF COMMONS LIBRARY. **The Protection from Harassment Act 1997**. [S.I.]: Commons Library Briefing, 2017. Disponível em: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06648/SN06648.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2024.

HUDLER, Daniel Jacomelli. Regulação da atividade de empresas transnacionais na economia de mercado: limites éticos e jurídicos. Dissertação (Mestrado) – Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2021. p.103

HUNOLD LARA, S. Escravidão, Cidadania e História do Trabalho no Brasil. **Projeto História: Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História**, [S. I.], v. 16, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/11185>. Acesso em: 26 fev. 2024.

IBGE. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. [S.I.], **Informação Demográfica e Socioeconômica**, v. 1, n.38, p. 1-15. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 16 set. 2024.

ILO. **C187**: Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187). [S.I.]: International Labour Organization, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187. Acesso em: 16 jan. 2024.

ILO. **C190**: Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). [S.I.]: International Labour Organization, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 22 mar. 2024.

ILO. **Declaration of Philadelphia**. [S.I.]: International Labor Organization, 1944. Disponível em: <https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2024.

ILO. **Experiences of violence and harassment at work**: A global first survey. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. Acesso em: 07 mar. 2024.

ILO. **ILO Constitution**. [S.I.]: International Labour Organization, 1919. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/ilo-constitution-0>. Acesso em: 15 jan. 2024.

ITAÚ. **Guia de Orientações sobre Assédio e Discriminação nas Relações de Trabalho**: Anexo ao Código de Ética e Conduta do Conglomerado Itaú Unibanco. [S.I.]: Itaú, 2023. Disponível em: <https://www.itau.com.br/download-file/v2/d/42787847-4cf6-4461-94a5-40ed237dca33/06485b20-f12d-f75d-6fa7-ab22fa12ea67?origin=2#:~:text=A%20pr%C3%A1tica%20de%20ass%C3%A9dio%20e%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho%20e%20na%20sociedade>

0moral,e%20na%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20em%20vigor. Acesso em: 02 mai. 2024.

JOBIM, Rosana de Souza Kim. **Compliance e trabalho:** entre o poder direutivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Orientadora: Luciane Cardoso Barzotto. 211f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/216496>. Acesso em: 15 jul. 2024.

JUNGES, José Roque. Direito à saúde, biopoder e bioética. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 13, n. 29, p. 285-295, 2009. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/icse/v13n29/v13n29a04.pdf>. Acesso em: 5 dez. 2023.

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. COMPLIANCE TRABALHISTA. **Revista de Direito da FAE**, [S. I.], v. 2, n. 1, p. 123–145, 2020. Disponível em: <https://revistadefreito.fae.edu/direito/article/view/52>. Acesso em: 15 jul. 2024.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling; OLIVEIRA, Ivone de Lourdes. **A comunicação na gestão da sustentabilidade das organizações**. São Paulo: Difusão Editora, 2009.

LAMONTAGNE, Anthony D. et al. Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. **BMC psychiatry**, v. 14, p. 1-11, 2014. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1186/1471-244X-14-131>. Acesso em: 22 abr. 2024.

LÉGISQUÉBEC. **n-1.1 - Act respecting labour standards**. Quebec: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, 2024. Disponível em: https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/n-1.1#se:81_20. Acesso em: 29 ago. 2024.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-123, 1990. Disponível em: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf). Acesso em: 06 mar. 2024.

LI, Ting-Ting et al. ESG: Research Progress and Future Prospects. **Sustainability**, [S.I.], v. 13, n. 11663, p. 1-23, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su132111663>. Acesso em: 26 abr. 2024.

LIN, Li-Wen. Corporate social responsibility in China: Window dressing or structural change. **Berkeley Journal of International Law**, v. 28, n. 1, p. 64-100, 2010. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1419667. Acesso em: 18 jul. 2024.

LINO, Cleverson Moreira. **O Compliance como Meio de Preservação dos Direitos Constitucionais Trabalhistas no Estado Democrático**. 2021. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Escola de Direito e Administração Pública, Instituto

Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3341>. Acesso em: 08 mai. 2024.

MACHADO, Rafael Moreno Rodrigues Silva. O Ministério Público como cláusula pétreia e o paradigma da essencialidade no mundo líquido. *In: Ministério Público, Constituição e Acesso à Justiça: Abordagens Institucional, Cível, Coletiva e Penal da Atuação do Ministério Público*. 1ed. Belo Horizonte: D'Plácido, p. 637-672, 2019.

MACHADO SILVA, Tadeu Henrique. **Lei 14.831/2024:** ambiente de trabalho mentalmente saudável. [S.I.]: ConJur, 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jul-23/a-lei-14-831-2024-e-o-ambiente-de-trabalho-mentalmente-saudavel/>. Acesso em: 10 set. 2024.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774/5977>. Acesso em: 08 jan. 2024.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, [S.I.], v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>. Acesso em: 02 mai. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67461/70071>. Acesso em: 19 fev. 2024.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

MATHIEZ, Anaruez. **Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego: dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção de acordo com a Reforma Trabalhista**. Curitiba: Juruá, 2018.

MAZUCATTO, Isadora Gomes. Assédio moral no ambiente de trabalho: compliance como instrumento de mitigação de ocorrências. **Revista Raízes Jurídicas**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 173-192, 2017.

MDIC. **O que é conduta empresarial responsável?** [S.I.]: Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/camex/pcn/o-que-e-conduta-empresarial-responsavel>. Acesso em: 14 out. 2024.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**. 4^a ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2023.

MEMISH, Kate et al. Workplace mental health: An international review of guidelines. **Preventive Medicine**, v. 101, p. 213-222, 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0091743517301159>. Acesso em: 18 abr. 2024.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. (Série IDP – Linha Doutrina)

MERCO. As Empresas Mais Responsáveis ESG Brasil. [S.I.]: Grupo Análisis e Investigación, 2022. Disponível em: <https://www.merco.info/files/2023/07/1756/resultados-merco-responsabilidade-esg-br-2022.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2024.

MÉXICO. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 5 de Febrero de 1917**. México: Estados Unidos Mexicanos, 1917. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20110723210409/http://constitucion.rediris.es/principal/constituciones-mexico1917.htm>. Acesso em: 22 nov. 2024

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Dados estatísticos: Saúde e Segurança do Trabalhador**. Ministério da Previdência Social, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade. Acesso em: 5 dez. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Atividades Procedimentais: Encerrados**. [S.I.]: Secretaria de Pesquisa e Análise de Informações Comissão de Gestão do MPT Digital Finalístico, 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Atividades Procedimentais: NFs autuadas**. [S.I.]: Secretaria de Pesquisa e Análise de Informações/Comissão de Gestão do MPT Digital Finalístico, 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O ABC da Violência de Gênero**. 3^a edição, revista e atualizada de acordo com a Convenção 190 da OIT e a Recomendação 206 da OIT. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-de-genero/@_display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 04 set. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Informativo NUPIA nº 14/2024: Solução pelo diálogo**. Brasília: NUPIA Online, 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manifestação do Ministério Público do Trabalho acerca da Litigiosidade Trabalhista**. Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Pela Paz no Trabalho**: Manifesto pela Ratificação da Convenção 190 da OIT. [S.I.]: Ministério Público do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-publica-ratificacao-convencao-190-oit-assinada.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

MORIOKA, Sandra Naomi *et al.* Revisão sistemática da literatura sobre medição de desempenho de sustentabilidade corporativa: uma discussão sobre contribuições e lacunas. **Gestão & Produção**, v. 25, p. 284-303, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/CJqGS6DFQ6gCkXsHS3wvNwG/>. Acesso em: 26 set. 2024.

MPSP. **Pacto Ninguém Se Cala**. São Paulo: Ministério Público de São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.mpsp.mp.br/pacto-ninguem-se-cala>. Acesso em: 03 mai. 2024.

MPT NA BAHIA. **Correios assinam acordo com o MPT para combater o assédio moral**. Bahia: Ministério Público do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/correios-assinam-acordo-com-mpt-para-combater-assedio-moral?fbclid=PAAAz26KIOgrAcrcWgGI0WR4UDdyWJVBIHNPfIUXVn3elWsweL1GEX4vncTq>. Acesso em: 08 out. 2024.

MPT-SP. **MPT e UNICAMP celebraram acordo para desenvolver projeto “Trabalho Sem Assédio”, que consiste em educar a sociedade sobre como enfrentar o assédio e a discriminação no local de trabalho**. Campinas: MPT 2ª Região, 2024. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/1171-mpt-e-unicamp-celebraram-acordo-para-desenvolver-projeto-trabalho-sem-assedio-que-consiste-em-educar-a-sociedade-sobre-como-enfrentar-o-assedio-e-a-discriminacao-no-local-de-trabalho>. Acesso em: 08 out. 2024.

MTE. **MTE resgata 3.190 trabalhadores de condições análogas à escravidão em 2023**. [S.I.]: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/janeiro/mte-resgata-3-190-trabalhadores-de-condicoes-analogas-a-escravidao-em-2023>. Acesso em: 21 fev. 2024.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2004.

NIZO, Renata Di. **Reinventando a liderança**. 1. ed. São Paulo: Summus, 2013. E-book, pg. 27. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 18 out. 2024.

NUNES, Cléria, ORENGO, Cynthia de Moura. Gestão de Pessoas e a Garantia dos Direitos Fundamentais. Construindo organizações saudáveis em tempos de pandemia. *In Direitos Fundamentais em Processo. Estudos em Comemoração aos 20 Anos da Escola Superior do Ministério Público da União*. Org.: Paulo Gustavo Gonçalves Branco, Manoel Jorge e Silva Neto, Helena Mercês Claret da Mota, Cristina Rasia Montenegro, Carlos Vinícius Alves Ribeiro. Brasília: ESMPU, 2020. p. 102/103.

OEA. **Convención Americana sobre Derechos Humanos Suscrita em la Conferéncia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (B-32)**. Costa Rica: Organización de los Estados Americanos, 1969. Disponível em: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-

32_Convencion Americana sobre Derechos Humanos.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024.

OCDE. Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável. [S.I.]: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2018. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>. Acesso: 09 out. 2024.

OECD. Compliance and enforcement. [S.I.]: OECD, 2024. Disponível em: <https://www.oecd.org/env/tools-evaluation/compliance.htm>. Acesso em: 08 mai. 2024.

OIT. As Regras do Jogo: Uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_751244.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024.

OIT. C155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores. [S.I.]: Organização Internacional do Trabalho, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convocoess/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2024.

OIT. C161: Serviços de Saúde do Trabalho. [S.I.]: Organização Internacional do Trabalho, 1985. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convocoess/WCMS_236240/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2024.

OIT. C190: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. [S.I.]: Organização Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 16 jan. 2024.

OIT. Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho: 2023. [S.I.]: Organização Internacional do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/seguranca-e-saude-no-trabalho>. Acesso em: 20. mai. 2024.

OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado de; GONÇALVES, Marcelo Freire. Sincronicidade entre os princípios da livre iniciativa e valorização do trabalho pelas empresas transnacionais. **Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável**, v. 7, n. 2, p. 61-80, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistaddsus/article/view/8354>. Acesso em: 21 mai. 2024.

OLIVEIRA, Luciano Moreira de. Conteúdo normativo do direito à saúde: definição do núcleo essencial segundo a abordagem das capacidades. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 59, n. 234, p. 197-215, 2022. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/59/234/ril_v59_n234_p197. Acesso em: 10 jan. 2024.

ONU. **Agenda 21**: Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento. Rio de Janeiro: Organização das Nações Unidas, 1992.

Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/528199/mod_resource/content/0/Agenda%2021.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: Organização das Nações Unidas, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 7 dez. 2023.

ONU. **Nações Unidas**: Declaração do Milênio. Nova Iorque: Organização das Nações Unidas, 2000. Disponível em:

<https://www.oas.org/dil/port/2000%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20do%20Milenio.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.

ONU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [S.I.]: Organização das Nações Unidas, 1966. Disponível em:

<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2024.

ONU. **Transformando Nosso Mundo**: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável – A/RES/70/1. [S.I.]: Organização das Nações Unidas, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.

PALAZZI, Stéphanie. La loi de modernisation sociale: la prise en compte de la “santé mentale” dans l’entreprise. **Journal français de psychiatrie**, [S.I.], v. 2, n. 19, p. 44-45, 2003. Disponível em: https://shs.cairn.info/article/JFP_019_0044?lang=fr. Acesso em: 27 ago. 2024.

PANSIERI, Flávio. A liberdade como direito fundamental ao desenvolvimento.

Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 12, n. 38, p. 239-263,

2018. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/download/727/943>.

Acesso em: 17 abr. 2024.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Assédio Sexual, Meio Ambiente de Trabalho Hostil e a Atualização das Normas Regulamentadoras 1 e 5. In: **Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho**:

Percursos para a Efetividade do Trabalho Decente: estudos Enamat: volume 2. Brasília-DF: Obra coletiva Enamat, 2023.

PIOVESAN, Flávia. Declaração Universal de Direitos Humanos: Desafios e Perspectivas. **Revista Brasileira de Estudos Jurídicos**, Minas Gerais, v. 9, n. 2, p. 31-56, 2014. Disponível em: https://s3.us-east-1.amazonaws.com/assetssetelagoas.fasa.edu.br/arquivos/old/arquivos/files/RBEJ%20v_9,%20n_2_2014.pdf#page=31. Acesso em: 09 jan. 2024.

PIRENNE, Henri. **História Econômica e Social da Idade Média**. São Paulo: Editora Mestre Jou, 1968.

PIRES, Teresinha Inês Teles. A Cosmopolitização dos Direitos Sociais em sua Interação com o Paradigma do Desenvolvimento Sustentável. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, v. 29, n. 1, p. 2–25, 2024. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/17886>. Acesso em: 20 mai. 2024.

POLLMAN, Elizabeth. Corporate Social Responsibility, ESG, and Compliance. In: VAN ROOIJ, Benjamin; SOKOL, Daniel D. **The Cambridge Handbook of Compliance**. Cambridge: Cambridge University Press, 2021. p. 662-672. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/books/abs/cambridge-handbook-of-compliance/corporate-social-responsibility-esg-and-compliance/B25302033B64438DA5F58208C0D92894>. Acesso em: 18 jul. 2024.

QUADAGNO, Jill. Theories of the Welfare State. **Annual Review of Sociology**, v. 13, n. 1, p. 109-128, 1987. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.so.13.080187.000545>. Acesso em: 5 dez. 2023.

QUÉBEC NATIONAL ASSEMBLY. **Bill 143 (2002, chapter 80): An Act to amend the Act respecting labour standards and other legislative provisions**, SQ 2002, c 80. Québec: Québec Official Publisher, 2002. Disponível em: <https://www.canlii.org/en qc laws astat/sq-2002-c-80/latest/sq-2002-c-80.html#document>. Acesso em: 27 ago 2024

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale**. França: Légifrance, 2002. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2002/1/17/2002-73/jo/texte>. Acesso em: 27 ago. 2024

REYES, Mónica. Redistribuição, reconhecimento e representação como eixos para a inclusão social e educacional. **Momento - Diálogos em Educação**, [S. l.], v. 33, n. 2, p. 233–247, 2024.

RODRIGUES, Bruno Alves. Trabalho, Direitos Humanos e Constitucionalismo. In: **Direitos Humanos Sociais e Relações de Trabalho**: coleção estudos Enamat. Vol. 1. Brasília-DF: Obra coletiva Enamat, p. 255-272, 2023.

ROLIM, Marcos. Justiça Restaurativa e Assédio Moral. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí (SC), v. 26, n. 2, p. 530–544, 2021. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/17750>. Acesso em: 23 set. 2024.

ROSENBERG, Marshall. **Vivendo a Comunicação Não Violenta**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2019.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (3ª Turma, 6ª Câmara). Recurso Ordinário Trabalhista. **ROT 0010031-49.2015.5.15.0022 0010031-**

49.2015.5.15.0022. Relator: Des. Fabio Allegretti Cooper. São Paulo, julgado em 02 set 2019. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753716895/rot-100314920155150022-0010031-4920155150022/inteiro-teor-753716916?ref=juris-tabs>. Acesso em: 22 mai. 2024.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (11ª Câmara). Recurso Ordinário. **ROT Nº 0010910-78.2019.5.15.0131.** Relator: Desembargador Luis Henrique Rafael. Campinas, julgado em: 24 set. 2024, publicado em: 04 out. 2024. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Publico/popupProcessoDocumento.seam?idBin=397e6f26152f55b111e10efa8876b75f3273c664fa6c825701ab084ba8b7899da6fa1f448ed08d5e99b4fd34ffd35367&idPD=b89b7e2815c0faa96b89875ae32da9ec5f68600ff90756bc39f7ea6b8dbef5a6&cid=19390>. Acesso em: 07 out. 2024.

SANTONJA, Aldo Olcese. Fraternidade no Novo Capitalismo Inclusivo. Lutando contra a Grande Impostura. **Tribuna plural: la revista científica**, n. 23, p. 91-112, 2023. Disponível em: <https://raed.academy/wp-content/uploads/2023/12/tribuna-plural-revista-23-monografico-9-compr.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024.

SANTOS, Camila Lima. **Ação civil pública e o desafio do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional:** em busca da real efetividade. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho:** publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v.86, n.6, p.733-744, 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional.** 11. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

SARMENTO, Daniel. O mínimo existencial / The right to basic conditions of life. **Revista de Direito da Cidade**, [S. I.], v. 8, n. 4, p. 1644–1689, 2016. DOI: 10.12957/rdc.2016.26034. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/rdc/article/view/26034>. Acesso em: 5 dez. 2023.

SCLIAR, Moacyr. História do conceito de saúde. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, [online], v. 17, n. 1, p. 29-41, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003>. Acesso em: 28 nov. 2023.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Fernanda Carvalho Dias de Oliveira. **A experiência e o saber da experiência da justiça restaurativa no Brasil:** práticas, discursos e desafios. São Paulo: Blucher, 2021.

SINGER, Paul; SILVA, Roberto Marinho A. da; SCHIOCHET, Valmor. **Economia Solidária e os desafios da superação da pobreza extrema no Plano Brasil sem Miséria.** O Brasil sem miséria. Brasília: MDS, 2014. Disponível em:

https://mds.gov.br/webarquivos/publicacao/brasil_sem_miseria/livro_o_brasil_sem_miseria/artigo_15.pdf. Acesso em: 15 abr. 2024.

STEPHAN. Cláudia Coutinho. **O Princípio Constitucional da Dignidade e o Assédio Moral no Direito do Trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

STOUT, Margaret; SALM, Joao. What restorative justice might learn from administrative theory. **Contemporary Justice Review: Issues in Criminal, Social, and Restorative Justice**, v. 2, n. 14, 203-225, 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/10282580.2011.565978>. Acesso em: 23 set. 2024.

TANURE, Renata Guimarães Andrade. Um estudo panorâmico do assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público da União**, [S. I.], n. 51, p. 111–141, 2021. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoescientificas/index.php/boletim/article/view/521>. Acesso em: 19 fev. 2024.

TRT 13^a REGIÃO. **Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/transtornos-mentais-sao-aterceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 20 nov. 2023.

TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**: Pare e Repare: Por um ambiente de trabalho + positivo. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: [Cartilha sobre assédio moral - TST](#). Acesso em: 22 mar. 2024.

UN. **A/RES/66/288: The Future We Want**. [S.I.]: United Nations, 2012. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/futurewewant.html>. Acesso em: 15 jan. 2024.

UN. **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights**. [S.I.]: United Nations, 1966. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.

UN. **Johannesburg Declaration on Sustainable Development**. [S.I.]: UN Department of Economic and Social Affairs, 2002. Disponível em: https://www.un.org/esa/sustdev/documents/WSSD_POI_PD/English/POI_PD.htm. Acesso em: 15 jan. 2024.

UN. **Report of the United Nations Conference on the Human Environment**. [S.I.]: United Nations, 1972. Disponível em: <http://undocs.org/en/A/CONF.48/14/Rev.1>. Acesso em: 09. jan. 2024.

UN. **Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future**. [S.I.]: United Nations, 1987. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-commonfuture.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2024.

UNITED KINGDOM. **Bribery Act 2010**. UK: UK Public General Acts, 2010. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>. Acesso em: 08 mai. 2024.

UNITED KINGDOM. **Protection from Harassment Act 1997**. UK: UK Public General Acts, 1997. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/enacted>. Acesso em: 23 ago. 2024.

UNITED KINGDOM HOUSE OF LORDS DECISIONS. **UKHL 34**. Majrowski v. Guy's and St. Thomas' NHS Trust. UK: BAILII, 2006. Disponível em: <https://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/2006/34.html>. Acesso em: 23 ago. 2024.

U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE. **Foreign Corrupt Practices Act**. Washington, DC: Fraud Section, Criminal Division, 1977. Disponível em: <https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>. Acesso em: 08 mai. 2024.

VALLAS, Steven; SCHOR, Juliet B. What do platforms do? Understanding the gig economy. **Annual Review of Sociology**, v. 46, p. 273-294, 2020. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-121919-054857>. Acesso em: 01 mar. 2024.

VARSHA, A. Kamini; RAVI, V.; MANICKAM, Thirupathi. Green Washing or Game Changer of Corporate Sustainability: Impact on Environment, Society, and Governance (ESG). **Shanlax: International Journal of Arts, Science and Humanities**, v. 11, n. 53, p. 147-155, 2024. Disponível em: <https://www.shanlaxjournals.in/journals/index.php/sijash/article/view/7251>. Acesso em: 11 jul. 2024.

VASCONCELOS, B. A Falsa Responsabilidade Social nas Empresas. **The Trends Hub**, Porto, n. 2, 2022. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/trendshub/article/view/4666>. Acesso em: 11 jul. 2024.

VILLELA, Denise Casanova. Bullying e Lei nº 13.185, de 06 de novembro de 2015. **Revista do Ministério Público do Rio Grande do Sul**, v. 1, n. 81, p. 9-22, 2016.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O Direito Fundamental ao Trabalho na Ordem Jurídica Brasileira. In: **Direitos Humanos Sociais e Relações de Trabalho**: coleção estudos Enamat. Vol. 1. Brasília-DF: Obra coletiva Enamat, p. 193-254, 2023.

WELLS, D. Collin. Social Darwinism. **American Journal of Sociology**, v. 12, n. 5, p. 695-716, 1907. Disponível em: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.1086/211544>. Acesso em: 5 dez. 2023.

WHO. **Comprehensive Mental Health Action Plan 2013-2030**. Geneva: World Health Organization, 2021. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/345301/9789240031029-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 7 dez. 2023.

WHO. Constitution of the World Health Organization. New York: World Health Organization, 1948. Disponível em: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2023.

WHO. Mental Health. [S.I.]: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-ourresponse>. Acesso em: 7 dez. 2023.

WHO. WHO Guidelines on Mental Health at Work. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363177/9789240053052-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 nov. 2023.

WORKFORCE INSTITUTE. Mental Health at Work: Managers and Money. [S.I.]: UKG Inc., 2023. Disponível em: <https://www.ukg.com/resources/white-paper/mental-health-work-managers-and-money>. Acesso em: 12 set. 2024.