

A MEDIAÇÃO SANITÁRIA COMO FERRAMENTA DE PROTEÇÃO À SAÚDE DAS MULHERES TRABALHADORAS: ASSÉDIO MORAL E DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO

HEALTH MEDIATION AS A TOOL FOR PROTECTING THE HEALTH OF WORKING WOMEN: MORAL HARASSMENT AND HUMAN RIGHTS AT WORK

DOI:

Joice Graciele Nielsson¹

Doutora em Direito pela UNISINOS.

EMAIL: joice.gn@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3808-1064>

Janaína Machado Sturza²

Doutora em Direito pela Universidade de Roma Tre - Itália.

EMAIL: janaina.sturza@unijui.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9290-1380>

Rosane Terezinha Carvalho Porto³

Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC/RS.

EMAIL: rosane.cp@unijui.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1875-5079>

RESUMO: Este artigo analisa os limites e as possibilidades da implementação da mediação sanitária no ambiente de trabalho como mecanismo de promoção do direito à saúde de mulheres trabalhadoras e prevenção ao assédio moral. O objetivo geral é investigar a relação entre o direito à saúde, o direito ao trabalho e os direitos das mulheres, destacando a mediação sanitária laboral como instrumento de efetivação do direito humano à saúde sob perspectiva de gênero. São objetivos específicos: 1) reconhecer os direitos humanos das mulheres nas relações de trabalho com base na teoria feminista e nos estudos de gênero; 2) discutir o assédio moral no ambiente laboral e suas repercussões no direito à saúde; 3) identificar a viabilidade da mediação sanitária no trabalho, com apoio na teoria da mediação

¹ Doutora em Direito (UNISINOS). Possui estágio Pós-doutoral em Direito pela Università degli Studi "G. d'Annunzio" - Chieti - Pescara (2024). Professora-pesquisadora do Programa de Pós-graduação - Mestrado e Doutorado em Direitos Humanos - e do Curso de Graduação em Direito da UNIJUI.

² Doutora em Direito pela Universidade de Roma Tre - Itália, com estágio pós-doutoral em Direito na Universidade Tor Vergata - Itália (2024) e na UNISINOS (2016). Mestre em Direito e Especialista em Demandas Sociais e Políticas Públicas pela UNISC. Professora e Pesquisadora na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUI, lecionando na Graduação em Direito e no Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado. Integrante da Rede Iberoamericana de Direito Sanitário. Integrante do Grupo de Pesquisa Biopolítica e Direitos Humanos (CNPq). Pesquisadora Universal CNPq - Chamada CNPq/MCTI/FNDCT N° 18/2021 (2022 - 2025). Pesquisadora Gaúcha FAPERGS - Edital N° 09/2023 (2024 - 2027). Editora Chefe da Revista Direito em Debate.

³ Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC/RS. Mestre em Direito na área de concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Estágio Pós-Doutoral pela Universidade Federal do Rio Grande Sul (UFRGS). Pós-doutoranda pela Universidade Federal do RJ (UFRJ) Professora Pesquisadora na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUI, lecionando na graduação em Direito e no Programa de Pós Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado.

de conflitos. Para isso, utiliza-se o método hipotético-dedutivo, com análise bibliográfica e documental. A fundamentação teórica inclui o direito à saúde e a mediação de conflitos como ferramentas para garantir a dignidade no trabalho. Questiona-se se a mediação sanitária pode ser eficaz na proteção à saúde de trabalhadoras que sofrem assédio moral e conclui-se que, para garantir sua efetividade, são necessários processos de sensibilização, capacitação e ouvidorias qualificadas com vistas a atender vítimas e agressores.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Humano à Saúde; Direitos das Mulheres; Mediação Sanitária Laboral; Trabalhadoras.

ABSTRACT: This article analyzes the limits and possibilities of implementing health mediation in the workplace as a mechanism for promoting the right to health of working women and preventing moral harassment. The general objective is to investigate the relationship between the right to health, the right to work and women's rights, highlighting labor health mediation as an instrument for implementing the human right to health from a gender perspective. The specific objectives are: 1) recognize women's human rights in work relationships based on feminist theory and gender studies; 2) discuss moral harassment in the workplace and its repercussions on the right to health; 3) identify the feasibility of health mediation at work, supported by the theory of conflict mediation. For this, the hypothetical-deductive method is used, with bibliographic and documentary analysis. The theoretical foundation includes the right to health and conflict mediation as tools to guarantee dignity at work. It is questioned whether health mediation can be effective in protecting the health of workers who suffer moral harassment and it is concluded that, to guarantee its effectiveness, awareness-raising, training and qualified ombudsman processes are necessary to assist victims and aggressors.

KEY-WORDS: Human Right to Health; Women Rights; Labor Health Mediation; Women Workers.

SUMÁRIO: 1 Introdução. 2 Os direitos das mulheres nas relações laborais frente ao mundo do trabalho. 3 Assédio moral como dano existencial e humano nas relações laborais. 4 Limites e possibilidades da mediação sanitária laboral como mecanismo de enfrentamento e prevenção ao assédio moral. 5 Conclusão. 6 Referências.

1 Introdução

Especialmente para mulheres que sofrem discriminações específicas relacionadas ao gênero, o assédio moral no ambiente de trabalho consiste em um problema substancial. No Brasil, as mulheres trabalhadoras estão sujeitas a práticas de assédio frequentes, o que consiste em uma violação dos direitos de personalidade, como a dignidade, a honra e a saúde. Quanto ao conceito, segundo Hirigoyen (2020), o assédio moral é caracterizado por comportamentos abusivos que se repetem e cujo objetivo ou efeito é degradar as condições de trabalho. Isso afeta a saúde física e mental das vítimas (Brasil, 2023).

Considerando esse contexto, entende-se que é fundamental discutir o assédio moral sob a perspectiva dos direitos humanos, haja vista sua relação com o direito à saúde e ao trabalho digno, garantidos pela Constituição Federal de 1988 (artigos 6º e

7º) (Brasil, 1988). Assim, este artigo pretende identificar e apresentar os limites e as possibilidades de implementação da mediação sanitária laboral no ambiente de trabalho como mecanismo de promoção do direito à saúde das trabalhadoras, além de servir como política de prevenção ao assédio moral. O objetivo geral da pesquisa é discutir articulações entre o direito à saúde, os direitos das mulheres e o direito ao trabalho mediante uma análise da mediação sanitária laboral como forma de efetivação do direito humano à saúde das trabalhadoras. Os objetivos específicos consistem em: 1) reconhecer os direitos humanos das mulheres nas relações de trabalho com base nos estudos de gênero; 2) discutir o assédio moral no ambiente laboral e suas repercussões no direito à saúde; 3) identificar a viabilidade da mediação sanitária no trabalho, a partir da teoria da mediação de conflitos.

O método hipotético-dedutivo, com base em uma análise bibliográfica e documental, será empregado no desenvolvimento deste artigo. A fundamentação teórica será elaborada a partir de uma revisão da literatura para a temática. Com fundamento na relação intrínseca entre saúde e trabalho, questiona-se: a mediação sanitária laboral pode servir como um mecanismo de efetivação do direito humano à saúde das trabalhadoras que sofrem assédio moral? Para responder a esse questionamento, o artigo está dividido em três seções: na primeira, serão apresentados os direitos das mulheres nas relações laborais no contexto do mundo do trabalho; na segunda, o assédio moral será analisado como um dano existencial e humano nas relações laborais; por fim, no terceiro tópico, serão apresentados limites e possibilidades da mediação sanitária laboral como mecanismo de enfrentamento e prevenção ao assédio moral, visto que este problema compromete a saúde das trabalhadoras.

2 Os Direitos das Mulheres nas relações laborais frente ao mundo do trabalho

Para iniciar esta discussão, é importante que seja descrito o conceito de “mundo do trabalho”. Trata-se, portanto, de um contexto dinâmico e em constante transformação, que envolve todas as relações sociais e econômicas associadas ao emprego e às condições laborais. Conforme Antunes (2020), o mundo do trabalho é o espaço em que são construídas identidades profissionais e em que se manifestam relações de poder, gênero e classe.

Nesse contexto, as mulheres trabalhadoras enfrentam desafios específicos decorrentes de estruturas patriarcais — ainda observadas nas práticas laborais —, que reproduzem desigualdades e vulnerabilidades. Silvia Federici (2017) e Judith Butler (2020) apontam como o trabalho das mulheres, historicamente subvalorizado e precarizado, favorece práticas de assédio e discriminação de gênero.

Para proteger as mulheres trabalhadoras nesses ambientes frequentemente caracterizados pela hostilidade, uma série de direitos foram garantidos ao longo do tempo. Veja-se a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 2019, reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. Esse tratado reconhece que, com as desigualdades de gênero, as mulheres estão mais suscetíveis ao assédio moral e sexual, assim como estabelece a necessidade de políticas públicas capazes de promover a igualdade de gênero e proteger as trabalhadoras de práticas discriminatórias (OIT, 2019).

Por sua vez, é garantida no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana; no artigo 5º, apresenta-se a inviolabilidade dos direitos de personalidade, incluindo a proteção à intimidade, vida privada, honra e imagem; já nos artigos 6º e 7º, são garantidos os direitos sociais, o que inclui a proteção à saúde e à segurança no trabalho, assegurando aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Tais princípios são reforçados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) — que assegura condições dignas de trabalho e proíbe práticas discriminatórias — e por tratados internacionais, que determinam que sejam criados ambientes laborais seguros e saudáveis para todos, independentemente de gênero, raça ou classe (Brasil, 1988). Esses direitos são fundamentais para garantir que as mulheres exerçam suas funções laborais sem medo de assédio ou discriminação.

É possível firmar que, historicamente, o mundo do trabalho vem sendo marcado por desigualdades de gênero, e as mulheres ainda enfrentam desafios que afetam seus direitos de personalidade. Esses direitos, que abrangem dignidade, honra, imagem, privacidade e integridade física e moral, são imprescindíveis para garantir um ambiente de trabalho justo e equitativo. Logo, entende-se que as relações laborais devem ser avaliadas sob a perspectiva dos direitos das mulheres, pois isso pode promover a igualdade e ajudar no combate à discriminação e ao assédio laboral.

Assim, no contexto laboral, tais direitos revestem-se de importância ímpar, sobretudo para as mulheres, alvos constantes de discriminação e assédio. Apesar disso, muitas mulheres ainda enfrentam desafios para a efetivação desses direitos. Um dos mais importantes é o assédio moral e sexual. De acordo com Hirigoyen (2020, p. 37), “o assédio moral no trabalho é uma forma de violência que atinge a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, causando sérios danos à sua saúde”. Além de violar os direitos de personalidade das mulheres, o assédio moral e sexual ainda cria um ambiente de trabalho hostil, prejudicando sua saúde mental e física.

Nesse contexto, é enfatizado por Leite (2021) que o compromisso de disponibilizar um ambiente de trabalho seguro e saudável recai sobre os empregadores, responsáveis por adotar medidas proativas para identificar e coibir comportamentos abusivos. Isso inclui a implementação de códigos de conduta claros, a realização de investigações rigorosas sobre denúncias de assédio e a aplicação de sanções apropriadas aos infratores. Para que essas ações sejam postas em prática, as organizações devem reconhecer a gravidade do assédio moral e sexual no trabalho e, por consequência, adotar estratégias concretas que protejam as mulheres e propiciem um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos. É mediante um compromisso contínuo com a igualdade e o respeito no local de trabalho que será possível eliminar essas práticas e garantir a saúde e o bem-estar das trabalhadoras.

Se observada sob um ponto de vista histórico, percebe-se que a discriminação de gênero é um problema estrutural que insiste persistir nas relações de trabalho, revelando-se de diversas formas que prejudicam o desenvolvimento profissional e pessoal das mulheres. Para Gomes (2021, p. 92), “a discriminação de gênero no trabalho se manifesta desde a disparidade salarial até a segregação ocupacional, refletindo uma estrutura social que ainda valoriza menos o trabalho feminino”. Essas desigualdades são observadas nas diferenças salariais, na segregação ocupacional e nas limitações à ascensão profissional das mulheres, restritas a áreas tradicionalmente consideradas “femininas”.

A persistência dos estereótipos de gênero no ambiente laboral, conforme Souza (2022a, p. 113), “contribui para a manutenção de práticas discriminatórias que minam a autoestima e a confiança das mulheres, restringindo seu potencial de crescimento profissional”. Tais estereótipos colaboram para a perpetuação de uma crença

equivocada de que, diferente dos homens, as mulheres podem ser menos capazes ou menos comprometidas com o trabalho, o que poderia ser uma justificativa para a disparidade de salários e as oportunidades limitadas.

Ainda, a discriminação de gênero viola diretamente o direito à igualdade e à dignidade das mulheres. Silva (2020, p. 78) diz que “as práticas discriminatórias no trabalho afetam não só a carreira das mulheres, mas também têm um impacto significativo em sua dignidade e autoestima, comprometendo seu bem-estar geral”. Segundo Barreto (2020, p. 45), “as mulheres enfrentam uma série de obstáculos no trabalho, desde a menor remuneração até a ausência de representatividade em cargos de liderança”.

Conforme informações divulgadas pela OIT, em média, as mulheres ganham 20% menos do que os homens globalmente, mesmo quando ocupam posições semelhantes e possuem as mesmas qualificações (OIT, 2019). No Brasil, essa diferença salarial chega a ser ainda maior, dependendo do setor de atuação, evidenciando uma questão estrutural que penaliza as mulheres por seu gênero. Como Hirata (2014, p. 67), “a segregação ocupacional e a desvalorização do trabalho feminino contribuem para a manutenção da disparidade salarial”.

Embora o Brasil tenha aprovado uma legislação que visava implementar a igualdade salarial pra homens e mulheres, a Lei n. 14.611/2023, praticamente um ano depois de sua aprovação, os dados indicam que as trabalhadoras mulheres ganham 20,7% menos do que os homens, em 50.692 empresas com 100 ou mais empregados, no Brasil. As informações são do 2 Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios apresentado pelos ministérios das Mulheres e do Trabalho e Emprego (MTE, 2024). O documento considera os dados informados pelos empregadores na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2023, e indica que houve aumento na diferença salarial entre homens e mulheres em comparação com o primeiro relatório.

Para além dos aspectos relacionados à remuneração, as mulheres ainda enfrentam a chamada “segregação vertical”, que se refere à limitação de acesso a cargos de poder e liderança. Estudos apontam que a proporção de mulheres em posições executivas é significativamente inferior à dos homens, mesmo em setores com predominância feminina. Esse fenômeno, muitas vezes denominado “teto de vidro”, caracteriza-se como barreiras invisíveis que impedem as mulheres de alcançar

os postos mais altos nas organizações (Aguiar, 2019). Como observa Acker (1990, p. 145), com frequência as estruturas organizacionais se constroem com base em normas masculinas de poder, o que impõe outras barreiras às mulheres: “as organizações são arenas onde as desigualdades de gênero são reproduzidas e reforçadas”.

Para fins deste artigo, considera-se relevante também mencionar a segregação ocupacional, que diz respeito à concentração de mulheres em determinadas áreas de atuação consideradas tradicionalmente “femininas”, como educação, saúde e assistência social, setores frequentemente associados a uma menor remuneração e prestígio. De acordo com Kergoat (2009 p. 112), “o trabalho feminino é historicamente associado ao cuidado e à assistência, reforçando estereótipos de gênero que desvalorizam suas habilidades e contribuições”.

Tais estereótipos acabam reforçando a perpetuação da divisão sexual do trabalho, o que, por seu turno, limita as oportunidades de desenvolvimento profissional para as mulheres. Soma-se a isso, a sobrecarga na realização das tarefas de cuidado, uma vez que, conforme argumentam Wermuth e Nielsson (2021, p. 08), de maneira geral, uma proporção significativa do cuidado é desempenhada de forma não remunerada, principalmente por mulheres, mesmo naquelas unidades domésticas que contam com a contratação de trabalhadoras domésticas e/ou cuidadora.

A discriminação de gênero traz importantes implicações à saúde mental e emocional das trabalhadoras. Para Souza (2022b, p. 88), “a discriminação sistêmica e o assédio moral têm um impacto significativo na autoestima e no bem-estar das mulheres, que muitas vezes enfrentam ambientes de trabalho hostis e desmotivadores”. Essa realidade é exacerbada pela dupla jornada de trabalho, visto que muitas mulheres precisam conciliar as responsabilidades domésticas com suas funções profissionais, resultando em sobrecarga física e mental. Conforme Oliveira (2017 p. 54), “a dupla jornada de trabalho impõe um fardo adicional às mulheres, que são pressionadas a desempenhar múltiplos papéis, muitas vezes sem o devido reconhecimento ou apoio”. Ainda sobre este ponto, de acordo com Silva (2020, p. 78), “as práticas discriminatórias não apenas afetam a carreira das mulheres, mas também têm impacto significativo em sua dignidade e autoestima, comprometendo seu bem-estar geral”.

Na maioria dos empregos, as mulheres são vistas como menos valiosas do que

os homens, o que está relacionado a atitudes preconceituosas estabelecidas na sociedade. Em outras palavras, a desigualdade e o estereótipo de gênero são resquícios negativos no local de trabalho, que reforçam as estruturas patriarcais de poder. Para implementar políticas de igualdade de gênero no trabalho, essas violações devem ser reconhecidas. Além disso, devem ser adotadas estratégias que combatam essas violações, seja por meio de equiparação salarial ou programas de desenvolvimento profissional ou, ainda, mediante o desenvolvimento de uma cultura inclusiva com a ajuda da educação corporativa. Conforme destaca Santos (2020, p. 132), “é fundamental que as empresas implementem políticas de igualdade salarial, promovam treinamentos sobre diversidade e criem canais de denúncia confidenciais para casos de discriminação e assédio”.

Em âmbito macro, além das iniciativas das empresas, pode-se pensar na atuação do Poder Público, que deve fiscalizar rigorosamente as condições de trabalho, aplicar sanções a empregadores que praticam discriminação ou assédio, além de promover campanhas educativas sobre os direitos das mulheres. Silva (2023, p. 203) corrobora essas afirmações, ao dizer que “o papel do Estado na proteção dos direitos trabalhistas é crucial, especialmente na garantia dos direitos de personalidade das mulheres, frequentemente violados no contexto laboral”.

3 Assédio Moral como dano existencial e humano nas relações laborais

O assédio moral é uma prática abusiva capaz de causar impactos negativos à saúde física, mental e emocional dos trabalhadores, com repercussões ainda mais significativas sobre as mulheres, que geralmente enfrentam discriminações no ambiente de trabalho. A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, apresentou importantes inovações ao prever medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, instituindo a criação de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) e estabelecendo a obrigatoriedade de treinamentos anuais sobre o tema (Brasil, 2022). Porém, embora tenham ocorrido essas mudanças legislativas, o assédio moral ainda é uma realidade para muitas trabalhadoras.

Em sua obra *Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano*, Marie-France Hirigoyen (2020) caracteriza o assédio moral como uma forma de violência psicológica

que pode levar à exclusão social da vítima no ambiente de trabalho, além de provocar prejuízos importantes à sua saúde. Entre os efeitos diretos desse tipo de violência estão depressão, ansiedade, síndrome do pânico e até doenças psicossomáticas, que comprometem a saúde física, a dignidade e a identidade pessoal das trabalhadoras. Essas consequências representam uma violação existencial, pois influenciam na capacidade de viver plenamente sua vida, tanto no âmbito pessoal quanto profissional.

No Guia Prático por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo, publicado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2023, é destacado que o assédio moral pode ocorrer entre superiores e subordinados, ou seja, é caracterizado como vertical ou entre colegas de trabalho, quando se chama horizontal. O impacto do assédio moral é observado em distintos pontos, a saber: queda da produtividade, aumento do absenteísmo, problemas familiares, isolamento social e deterioração das relações interpessoais (Brasil, 2023). Entende-se que as mulheres são desproporcionalmente afetadas pelo assédio moral, sobretudo em setores dominados por homens onde as relações de poder tendem a ser mais autoritárias e discriminatórias (Barreto, 2021a).

Por sua vez, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), trata do assédio moral no trabalho como uma forma de violência de gênero, que atinge desproporcionalmente as mulheres, devido a fatores como desigualdades estruturais e hierárquicas no ambiente de trabalho. O documento reconhece que o assédio moral se manifesta por meio de condutas repetitivas, como humilhação, intimidação e isolamento, prejudicando o bem-estar e a dignidade das vítimas.

Não só na literatura jurídica, mas também em estudos sobre saúde mental, o conceito de assédio moral no ambiente de trabalho tem sido discutido, ressaltando sua complexidade e gravidade. Conforme destaca Hirigoyen (2020, p. 24), trata-se da “repetição de atos, palavras ou comportamentos que, por sua frequência e intencionalidade, afetam a dignidade ou a integridade psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Assim, é possível perceber a persistência e a intencionalidade por trás dessas ações, que diferem de conflitos pontuais e eventuais tensões comuns no ambiente de trabalho.

Ao complementar a visão de Hirigoyen, Margarida Barreto (2021a, p. 38) define o assédio moral como “violência psicológica repetitiva e prolongada, com o objetivo de

desestabilizar emocionalmente a vítima, comprometendo sua capacidade de trabalho e seu equilíbrio psíquico”. Barreto aponta que, em muitos casos, o agressor busca a exclusão ou marginalização da vítima no ambiente de trabalho, em especial nos contextos em que há hierarquias rígidas e práticas autoritárias.

A OIT também apresenta uma importante contribuição para o entendimento do assédio moral, ao definir o fenômeno como “um comportamento inaceitável de um ou mais indivíduos dirigido contra um trabalhador, que resulta em um ambiente de trabalho hostil, humilhante ou ofensivo” (OIT, 2019). Já Roberto Heloani (2022a, p. 102) apresenta uma dimensão sistêmica à compreensão do assédio moral, ao destacar que “essa prática está frequentemente ligada a estruturas de poder autoritárias e a culturas organizacionais que toleram ou até incentivam a intimidação e a humilhação como métodos de controle”. Para o autor, o assédio moral deve ser compreendido como um ato individual e reflexo de falhas estruturais nas práticas de gestão e nas dinâmicas de poder dentro das empresas.

Por sua vez, Dejours (2020, p. 83) apresenta a psicodinâmica do trabalho, ao defender que “o assédio moral no trabalho é um problema organizacional e societal, revelando falhas nas práticas de gestão e nas relações de poder dentro das empresas”. O autor aponta que a compreensão do assédio moral deve ultrapassar as relações interpessoais, abrangendo questões organizacionais mais amplas que favorecem um ambiente propício à violência psicológica. Conforme Barreto (2021a, p. 112), pode-se afirmar que “o assédio moral no trabalho gera um ambiente tóxico que compromete a saúde mental dos trabalhadores, aumenta o absenteísmo, reduz a produtividade e deteriora as relações interpessoais e o clima organizacional”. A autora aponta que as consequências do assédio moral ultrapassam os danos individuais, afetando o funcionamento das organizações como um todo.

O conceito de dano existencial é também fundamental na análise do assédio moral, pois diz respeito à violação dos direitos fundamentais das trabalhadoras, incluindo seu direito à saúde, dignidade e ao desenvolvimento pessoal e profissional. Tereza Rodrigues Vieira (2020, p. 157) define o dano existencial como “aquele que atinge a própria essência do ser humano, comprometendo sua capacidade de viver plenamente, de se relacionar e de realizar seus projetos de vida”. No contexto do assédio moral, esse dano se manifesta de forma intensa, afetando diretamente a vida

pessoal e profissional da vítima. A prática de assédio moral, portanto, não se limita ao ambiente laboral, mas afeta também a dignidade e a qualidade de vida das trabalhadoras. Segundo Heloani (2022a, p. 76), “o assédio moral no trabalho configura uma agressão sistemática que compromete não só o ambiente laboral, mas também a existência e a qualidade de vida do trabalhador”.

Apesar de a legislação específica sobre assédio moral ainda ser limitada e fragmentada, o que dificulta a proteção efetiva das vítimas e a responsabilização dos agressores, é imprescindível que o assunto seja discutido em distintos contextos. Para assegurar a reparação integral às mulheres vítimas de assédio moral, o dano existencial deve ser reconhecido no âmbito jurídico. Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 95), “a reparação do dano existencial deve considerar não apenas a compensação financeira, mas também medidas que restaurem a dignidade e o bem-estar do trabalhador”. Isso implica a necessidade de um sistema jurídico sensível às especificidades do assédio moral e que proporcione justiça de forma ampla.

Além das ações legais, a prevenção e o combate ao assédio moral dependem de medidas integradas por parte das empresas e do Poder Público. Leite (2021, p. 95) sugere que “as organizações devem implementar políticas claras de prevenção ao assédio moral, promover treinamentos regulares para gestores e funcionários e criar canais de denúncia seguros e confidenciais”. Essas ações criam uma cultura organizacional de respeito e dignidade, e, dessa forma, o assédio moral pode ser prontamente identificado e combatido.

Deve ser valorizada uma mudança cultural que promova o respeito e a dignidade no ambiente de trabalho. De acordo com Heloani (2022b, p. 76), é possível considerar que “a transformação das práticas organizacionais e a promoção de uma cultura de ética e respeito dependem de um compromisso genuíno por parte dos líderes empresariais e do engajamento de todos os funcionários”. Criar um ambiente de trabalho saudável e seguro deve ser prioridade para as organizações que desejam prosperar de forma sustentável. Entende-se que apenas mediante um esforço contínuo poderá ser possível criar ambientes de trabalho mais justos, saudáveis e respeitosos, em que as mulheres trabalhadoras possam exercer plenamente seus direitos e potencialidades. Para isso, é possível contar com a mediação sanitária, da qual se ocupa o tópico a seguir.

4 Limites e possibilidades da mediação sanitária laboral como mecanismo de enfrentamento e prevenção ao assédio moral

Antes de discutir boas práticas e caminhos para o diálogo social, como a mediação laboral para trabalhadoras vítimas de assédio moral, é importante destacar a aplicabilidade dos direitos humanos às relações de trabalho. Qualquer discriminação contra trabalhadores no Brasil é uma violação dos direitos humanos. Nesse contexto, recomenda-se a adoção de uma perspectiva humanista nas relações laborais. A Teoria Crítica dos Direitos Humanos e o conceito de Direito Fraternal destacam que o trabalho não deve ser visto como um simples contrato, mas como um direito humano fundamental. Esses parâmetros são indispensáveis para equilibrar as relações entre capital e trabalho (D'Ambroso, 2023).

Em tempos de crescente precarização das relações de trabalho e subjugação da condição humana, o trabalho tem sido reduzido a uma mera tentativa de sobrevivência, comprometendo o mínimo de dignidade existencial dos trabalhadores. Esse cenário compromete a saúde dos trabalhadores, que muitas vezes não têm acesso adequado às políticas públicas de saúde ou aos serviços de saúde privados, agravado pela informalidade do trabalho migrante. Nesse contexto, a mediação sanitária surge como um mecanismo eficaz para a resolução de problemas de saúde que afetam trabalhadores em situações de vulnerabilidade, evitando longas esperas por soluções judiciais.

Embora o termo “mediação sanitária laboral” não seja amplamente utilizado, ele é equivalente à mediação trabalhista, mas com foco nas questões de saúde dos trabalhadores, como o assédio moral. Assim, essa estratégia tem sido apontada como mecanismo que busca a promoção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho. Para isso, utiliza-se de práticas preventivas e de resolução de conflitos. Com inspiração na lógica da saúde pública, seu objetivo é identificar fatores de risco no ambiente laboral e implementar ações corretivas de forma preventiva, evitando que problemas se agravem e comprometam o bem-estar dos trabalhadores (Naves, 2022). No contexto específico do assédio moral, essa modalidade de mediação é uma ferramenta usada para prevenir e mitigar as consequências desse tipo de violência no ambiente laboral, promovendo a saúde física e mental dos trabalhadores.

O Guia de Liderança Responsável (2023) destaca a relevância de uma liderança consciente e comprometida com a promoção de ambientes laborais saudáveis e respeitosos. A mediação sanitária, nesse sentido, vai além da simples resolução de conflitos pontuais, pois busca promover uma cultura organizacional que priorize a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, a Lei nº 14.457/2022, que estabelece medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual no trabalho, reforça o papel da mediação sanitária ao criar mecanismos formais de denúncia e resolução de conflitos, consolidando sua importância (Brasil, 2022).

Conforme estudos realizados por Naves (2022), a mediação sanitária é uma prática eficiente na promoção de saúde no ambiente de trabalho, sobretudo em setores nos quais o assédio moral e o estresse são mais prevalentes. A mediação soluciona conflitos e também atua no fortalecimento de uma cultura organizacional de respeito e inclusão, essenciais para a prevenção do assédio moral e da violência de gênero no trabalho.

Em termos constitucionais, a Constituição Federal de 1988, além dos pontos já inicialmente apresentados, também estabelece que o Sistema Único de Saúde (SUS) é responsável por executar ações voltadas à saúde do trabalhador, colaborando na proteção do meio ambiente, incluindo o ambiente de trabalho (Brasil, 1988). Além disso, o artigo 170 define que a ordem econômica nacional deve ser baseada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegurando uma existência digna a todos os cidadãos, conforme os princípios da justiça social. O artigo 7º, inciso XXII, prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, em consonância com a previsão do artigo 225, que trata do direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, incluindo o meio ambiente laboral (Brasil, 1988).

A mediação, portanto, pode ser um mecanismo eficaz para resolver com maior rapidez os problemas de saúde que afetam a população, especialmente quando ela não pode esperar longos períodos pela justiça tradicional. No Brasil, existem projetos que utilizam a mediação em conjunto com o Ministério Público e a Defensoria Pública, órgãos responsáveis pela proteção jurídica dos direitos coletivos e individuais. Spengler (2022) aponta que “a mediação organiza as relações sociais, auxiliando os envolvidos a tratar suas disputas de forma autônoma, reduzindo a necessidade de intervenção

judicial e facilitando o consenso”.

No que se refere à saúde e ao ambiente de trabalho, é dever do empregador oferecer um ambiente seguro. O Ministério Público do Trabalho (MPT) e os sindicatos têm o poder de propor ações coletivas para defender os direitos transindividuais dos trabalhadores, o que envolve tanto saúde no ambiente de trabalho e a saúde coletiva dessas pessoas. A proteção do direito à saúde dos trabalhadores começa pela prevenção, que pode ser alcançada mediante ações judiciais ou medidas extrajudiciais, como negociações de cláusulas contratuais preventivas realizadas pelas entidades sindicais, além de acordos extrajudiciais ou termos de ajustamento de conduta firmados pelo MPT (Porto, Spengler, Souza, 2023).

Essas ferramentas são formas legítimas de mediação em saúde, já que surgem de negociações coletivas (no caso dos sindicatos) ou de transações (como os Termos de Ajustamento de Conduta firmados com o MPT). De acordo com Leite (2021), o TST reconheceu a adoção de diversas formas de proteção no âmbito das ações civis públicas, incluindo a tutela cautelar com o objetivo de garantir o cumprimento das normas de saúde, segurança e higiene no ambiente laboral.

Nesse contexto, a mediação sanitária opera dentro da tríade formada por direito, saúde e cidadania, acreditando que é possível alcançar um diálogo entre o sistema de saúde e o sistema judicial. A possibilidade de recorrer à mediação sanitária em processos coletivos, com foco na prevenção de danos à saúde dos trabalhadores, aspecto em que se enquadra o assédio, é uma realidade no Brasil. A Justiça do Trabalho adota mecanismos de mediação e conciliação tanto em ações individuais quanto em coletivas, com o objetivo de proteger o sigilo das informações trocadas entre as partes envolvidas. Essas informações não constituem “confissões” nem “provas” formais para processos judiciais, mas servem para restabelecer a comunicação entre os envolvidos e facilitar a resolução dos conflitos de maneira amigável (Porto, Spengler, Souza, 2023).

A mediação de conflitos consolidou seu espaço no campo jurídico a partir da Resolução 125/2010 do CNJ, da Lei de Mediação (Lei nº 13.140/2015), e foi incorporada ao Código de Processo Civil. Em outros termos, a criação de mecanismos de mediação na Justiça do Trabalho está de acordo com a Resolução nº 125/2010 do CNJ e a Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). A Resolução nº 174/2016 não especifica os tipos de conflitos que podem ser submetidos

à autocomposição, deixando claro que os procedimentos serão definidos pela pauta e pela organização do órgão judicial (Spengler, 2016).

A Lei de Mediação (Lei nº 13.140/2015) também prevê, em seu artigo 3º, a possibilidade de mediação em conflitos que tratem de direitos disponíveis ou de direitos indisponíveis que admitam transação. A mediação pode envolver todo o conflito ou apenas parte dele, sendo possível que o que não for resolvido pela mediação seja levado ao processo judicial tradicional. Além disso, caso haja consenso em questões de direitos indisponíveis, mas transigíveis, o acordo obtido por meio da mediação deve ser homologado em juízo, com a participação do Ministério Público (Brasil, 2015; Porto, Spengler, Souza, 2023).

Um exemplo prático dessa aplicação é o que ocorreu no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), que em 2023 resolveu 81 processos de mediação pré-processual. Destes, 67 (82,72%) resultaram em acordo entre as partes, beneficiando 65.436 trabalhadores. Apenas 14 processos (17,28%) não chegaram a um consenso. As mediações, conduzidas pela Vice-Presidência do tribunal, visam evitar o ajuizamento de ações judiciais e incentivar que as partes cheguem a um acordo por meio de técnicas específicas aplicadas pelos mediadores. Foram realizadas 168 audiências para tratar de 30 diferentes questões trabalhistas, como atrasos no pagamento de salários, convenções coletivas de trabalho, dissídios coletivos e greves. O setor de saúde liderou o número de mediações bem-sucedidas, seguido pelo comércio varejista e pela indústria de alimentos (Porto, Spengler, Souza, 2023).

A partir dessas considerações, pode-se dizer que a mediação laboral é importante ferramenta para promover o diálogo entre diversos atores sociais, incluindo a sociedade civil, gestores públicos e profissionais de saúde, com o objetivo de implementar políticas públicas preventivas de saúde, que evitem a judicialização do direito à saúde (Delduque e Castro, 2015). Isso visa garantir que a mediação atue de forma antecipada, promovendo soluções antes que o conflito precise ser levado ao sistema judicial, especialmente no que tange à saúde das mulheres trabalhadoras vítimas de assédio moral (OIM, 2022).

De uma perspectiva teórica, a mediação se fundamenta na comunicação e no diálogo facilitado entre as partes envolvidas, com o auxílio de um mediador neutro, buscando uma solução consensual. Nesse sentido, a mediação sanitária laboral

desponta como uma solução fraterna, eficaz e viável para a proteção do direito à saúde de trabalhadoras vítimas de assédio. Isso porque, nessas situações, a mediação sanitária poderia incluir não apenas a questão jurídica, mas também a dimensão da saúde ocupacional, oferecendo uma abordagem integrativa. Segundo Bernardes (2023), a mediação pode ser estruturada para lidar com questões de bem-estar psicológico e físico das trabalhadoras, promovendo um ambiente de trabalho saudável e livre de violência. Isso é corroborado por Lima (2019), que defende a mediação como uma via eficaz para restabelecer o equilíbrio nas relações de trabalho, ao reduzir o estresse causado por conflitos e situações abusivas. Assim, é possível que os riscos inerentes às atividades laborais sejam mitigados e que sejam promovidos saúde e bem-estar no ambiente de trabalho.

Margarida Barreto e Marie-France Hirigoyen também apontam a relevância da mediação no contexto das relações de trabalho. Barreto (2021b) enfatiza que a mediação, além de prevenir conflitos, pode atuar na reestruturação de ambientes de trabalho deteriorados, especialmente em contextos de assédio moral e precarização. Da mesma forma, Hirigoyen (2020) sugere que o diálogo mediado entre trabalhadores e empregadores pode restaurar o equilíbrio nas relações profissionais, minimizando o impacto psicológico do assédio e promovendo um ambiente de trabalho saudável.

Entende-se, portanto, que a prática de mediação sanitária pode ser considerada uma ferramenta preventiva e uma forma de garantir que os direitos fundamentais à saúde e à dignidade das mulheres trabalhadoras sejam respeitados. A mediação oferece um espaço para o diálogo construtivo, que contribui para a resolução pacífica dos conflitos e evita o desgaste emocional e financeiro associado aos processos judiciais. Além disso, a mediação estimula uma cultura de cooperação, essencial para a sustentabilidade das relações laborais a longo prazo.

Apesar de essas experiências reforçarem a importância da mediação laboral como um caminho promissor para a resolução de conflitos no âmbito das relações de trabalho, é importante levar em conta alguns limites relacionados a essa prática. Esses pontos são derivados das próprias características do assédio moral e os desafios que envolvem a mediação em situações de desequilíbrio de poder e violência psicológica.

Em síntese, alguns aspectos devem ser ponderados. Conforme Hirigoyen (2006), o assédio moral é caracterizado por um abuso de poder, em que o agressor

utiliza táticas de intimidação da vítima. Nessas circunstâncias, a mediação pode encontrar desafios, pois o assediador pode não estar disposto a admitir um comportamento abusivo, enquanto a vítima pode se sentir intimidada ou temer represálias, ainda que em ambiente no qual deveria se sentir segura para a mediação.

Além disso, a eficácia da mediação depende da disposição e autonomia das partes envolvidas. Entretanto, no contexto do assédio moral, a vítima pode não estar em condições de negociar de forma justa. Para Bernardes (2023), a mediação deve assegurar que ambas as partes estejam em condições iguais para alcançar um acordo que beneficie a todos. Contudo, em muitos casos de assédio, a vítima pode se sentir pressionada a aceitar uma solução que não resolve adequadamente a situação, seja por medo de retaliação ou pela necessidade de manter sua posição no trabalho.

Entende-se, portanto, que os limites da mediação em casos de assédio moral no ambiente de trabalho são significativos e devem ser avaliados cuidadosamente. Apesar disso, mantém-se a posição de que a mediação, ao combinar a resolução de conflitos com a promoção da saúde no ambiente de trabalho, pode ser uma estratégia importante para apoiar mulheres que sofreram assédio sexual. Ela proporciona uma abordagem menos adversarial e mais centrada no bem-estar e na recuperação das mulheres trabalhadoras, propiciando um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

5 Conclusão

O objetivo geral deste artigo foi investigar a relação entre o direito à saúde, os direitos de personalidade e o direito ao trabalho, analisando a mediação sanitária laboral como um mecanismo de efetivação dos direitos humanos das trabalhadoras. Foram abordados os direitos de personalidade e os direitos humanos das mulheres no trabalho, além de estudadas as repercussões do assédio moral nas atividades laborais e no direito à saúde, e analisada a implementação da mediação sanitária no ambiente de trabalho.

O assédio moral nas relações de trabalho é uma séria violação dos direitos humanos e de personalidade, afetando especialmente as mulheres. A aprovação da Lei nº 14.457/2022 representa um avanço no enfrentamento desse problema, mas ainda há muito a ser feito para garantir ambientes laborais seguros e dignos para as trabalhadoras. A mediação sanitária laboral se apresenta como uma ferramenta tanto

para a prevenção quanto para o combate ao assédio moral, promovendo a saúde e a dignidade no ambiente de trabalho. No entanto, é fundamental que empresas e instituições públicas invistam em políticas que promovam ambientes inclusivos e respeitosos.

A mediação não se limita a uma área específica do direito ou a demandas judiciais. No campo trabalhista, a mediação também tem mostrado resultados positivos, como demonstrado pelo TRT4, que alcançou acordos exitosos em muitos casos. Além disso, a Resolução nº 174/2016 do CSJT fortalece a mediação como um instrumento de enfrentamento das demandas judiciais trabalhistas, promovendo a construção de consensos e a resolução de conflitos.

Entende-se, portanto, que a mediação sanitária é uma ferramenta para a resolução de conflitos, especialmente aqueles relacionados à saúde das trabalhadoras vítimas de assédio moral. No entanto, os mediadores e juízes devem estar capacitados em perspectiva de gênero, conforme o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, por exemplo, e em temas relacionados ao assédio no ambiente de trabalho. No documento, são propostas estratégias como análise com perspectiva de gênero, promoção de ambientes seguros e empoderamento das vítimas, por exemplo.

Além disso, a mediação sanitária pode ser utilizada como ferramenta educativa e preventiva, promovendo o diálogo sobre assédio nas empresas. Esse processo pode ser fortalecido por iniciativas como as CIPAA e pelos departamentos de recursos humanos, com o objetivo de prevenir o assédio, evitar o adoecimento das trabalhadoras e, conseqüentemente, reduzir a judicialização de conflitos relacionados.

6 Referências

ACKER, Joan. *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations*. **Gender & Society**, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990.

AGUIAR, Neuma. **Mulheres e poder**: Como o gênero molda a política e a economia. Rio de Janeiro: FGV, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O mundo dos trabalhadores**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**: violência social e degradação da saúde. São Paulo: Editora LTr, 2021.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo:

Cortez, 2021b.

BARRETO, Maria do Rosário. **Mulheres no mercado de trabalho: desafios e conquistas**. São Paulo: Cortez, 2020.

BERNARDES, D. A. **Educação corporativa: estratégia de atuação**. São Paulo: Editora Senac, 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. **Institui a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1563>. Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016. **Dispõe sobre a conciliação e mediação na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://atos.csjt.jus.br/atos/detalhar/182>. Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. **Estabelece medidas de prevenção ao assédio moral e sexual no trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, 22 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Guia Prático por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo**. Brasília: TST, 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. TRT-4 teve 82% de acordo nas mediações coletivas em 2023**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/600663>. Acesso em: 25 set. 2024.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2020.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2020.

CASTRO, Antônio Álvares da Silva. **Segurança e Saúde no Trabalho: Aspectos Jurídicos e Práticos**. São Paulo: LTr, 2021.

D'AMBROSO, Paulo. **Direitos humanos e fraternidade no trabalho**. São Paulo: LTr, 2023.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2020.

DELDUQUE, Márcia Cristina de Souza; CASTRO, Aline Albuquerque de. **Direito à saúde e as demandas judiciais: a mediação como alternativa**. Brasília: Editora da UnB, 2015.

FEDERICI, Sílvia. **O patriarcado do salário**. São Paulo: Boitempo, 2017.

GOMES, Lúcia. **Gênero e discriminação no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2021.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral no trabalho: análise multidisciplinar**. São Paulo: Atlas, 2022a.

- HELOANI, Roberto. **Assédio moral: gestão por humilhação**. São Paulo: Ed. 34, 2022b.
- HIRATA, Helena. **Divisão sexual do trabalho e desigualdade de gênero**. São Paulo: Boitempo, 2014.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.
- KERGOAT, Danièle. **Dinâmica da segregação ocupacional: gênero, trabalho e poder**. São Paulo: Edusp, 2009.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Dano existencial no trabalho: repercussões jurídicas e psicossociais**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.
- LIMA, M. A. M. et al. 2023. Estruturas Essenciais de Metodologias Ativas: Um Estudo no Segmento de Educação Corporativa. **Administração: Ensino e Pesquisa**. São Paulo: REAP, 2019.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **2º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios**. 2024.
- NAVES, Filomena. **Mediação sanitária no ambiente de trabalho**. Lisboa: Almedina, 2022.
- OLIVEIRA, Fátima. **Dupla jornada de trabalho: um desafio para as mulheres modernas**. Rio de Janeiro: Record, 2017.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Violência e assédio no local de trabalho: uma abordagem integrada para prevenir e enfrentar**. Genebra: OIT, 2019.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES (OIM). **Direitos dos trabalhadores migrantes e mediação em acordos extrajudiciais**. Genebra: OIM, 2022.
- PORTO, Marcos; SPENGLER, Fabiana; SOUZA, Rodrigo. **Mediação laboral no Brasil: casos e jurisprudências**. Rio de Janeiro: Forense, 2023.
- SANTOS, Renata. **Políticas de igualdade de gênero nas organizações: desafios e oportunidades**. São Paulo: Saraiva, 2020.
- SILVA, Helena. **Direito e Gênero: Desafios e Perspectivas**. Porto Alegre: Juruá, 2020.
- SOUZA, Ana Paula. **Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2022a.
- SOUZA, Marta. **Estereótipos de gênero e discriminação no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2022b.
- SPENGLER, Fabiana. **Mediação e resolução de conflitos trabalhistas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2022.
- VIEIRA, Tereza Rodrigues. **Dano existencial e dignidade humana: reflexões no contexto trabalhista**. Curitiba: Juruá, 2020.
- WERMUTH, Maiquel Dezordi; NIELSSON, Joice Graciele. **Trabalho doméstico e escravidão no**

Brasil sob uma perspectiva biopolítica: um continuum de violência e exploração dos corpos femininos. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**. v. 24, n. 47, 2021.

Como citar:

NIELSSON, Joice Graciele. STURZA, Janaína Machado. PORTO, Rosane Teresinha Carvalho. A mediação sanitária como ferramenta de proteção à saúde das mulheres trabalhadoras: assédio moral e direitos humanos no trabalho. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA – Journal of the Graduate Program in Law at UFBA**, Salvador, v. 34, p. 1-21, 2024. DOI: (endereço do DOI desse artigo).

Originais recebido em: 26/09/2024.

Texto aprovado em: 05/10/2024.