



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARIA DE FÁTIMA ODALHA SOUSA LIMA

**ENFRENTAMENTO EFETIVO AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO BRASILEIRO: PERSPECTIVAS APRESENTADAS PELA
CONVENÇÃO 190 E RECOMENDAÇÃO 206 DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO**

FORTALEZA

2024

MARIA DE FÁTIMA ODALHA SOUSA LIMA

ENFRENTAMENTO EFETIVO AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
BRASILEIRO: PERSPECTIVAS APRESENTADAS PELA CONVENÇÃO 190 E
RECOMENDAÇÃO 206 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Prof.^a. Dra. Beatriz Rego Xavier

FORTALEZA
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog. mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- L699e Lima, Maria de Fátima Odalha Sousa.
ENFRENTAMENTO EFETIVO AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
BRASILEIRO : PERSPECTIVAS APRESENTADAS PELA CONVENÇÃO 190 E RECOMENDAÇÃO
206 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO / Maria de Fátima Odalha Sousa Lima. –
2024.
58 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
Curso de Direito, Fortaleza, 2024.
Orientação: Prof. Dr. Beatriz Rego Xavier .
1. Riscos psicossociais. 2. Direito Ambiental do Trabalho . 3. Violência e assédio moral no trabalho .
4. Segurança do Trabalho . I. Título.

CDD 340

MARIA DE FÁTIMA ODALHA SOUSA LIMA

ENFRENTAMENTO EFETIVO AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
BRASILEIRO: PERSPECTIVAS APRESENTADAS PELA CONVENÇÃO 190 E
RECOMENDAÇÃO 206 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Aprovada em: 12/09/2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Beatriz Rego Xavier (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a. Me. Vânia Gabryella Gonçalves Ruiz
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus pais, Umberto e Angelane.

AGRADECIMENTOS

À Deus que me abençoa e a Nossa Senhora de Fátima que intercede por mim.

Ao saudoso Ginásio São Francisco de Assis que foi ambiente propício para me desenvolver durante a infância e adolescência e me tornar uma jovem sonhadora e apaixonada pela vida.

Ao cursinho online descomplica que me ofertou uma preparação democrática e de qualidade, possibilitando que de casa, no interior do Ceará, eu tivesse aulas com os melhores professores do Rio de Janeiro e São Paulo, os quais me apresentaram o mundo e me demonstraram a capacidade que tenho para transformá-lo.

Ao professor Diogo Mendes que, inspirado nos textos de Guimarães Rosa, nas aulas de Literatura me ensinou que mais importante que a chegada, é a travessia.

À Turma 2017.1 e aos professores de Direito da Universidade Estadual Vale do Acaraú que proporcionaram as minhas primeiras experiências como universitária e introduziram-me ao ambiente acadêmico.

À Universidade Federal do Ceará, que me proporcionou a vivência completa de um acadêmico, possibilitando a participação em projetos de ensino, pesquisa e extensão.

Ao meu pai José Umberto Coelho Lima que me acompanhou em todos os momentos da jornada narrada me transportando de casa até Itapajé durante o ensino básico, e, posteriormente, até Sobral em parte do ensino superior. Foi quem não mediu esforços pela minha educação e tudo que sou é resultado do incentivo dele.

À minha mãe Angelane Maria Sousa Lima que sempre me apoiou e confiou no meu potencial. Nunca mediu esforços para me trazer conforto e sempre me acalentou com seu amor. Deu-me a estrutura necessária para que investíssemos nos meus estudos.

Ao meu amado irmão Francisco Renê Sousa Lima que é meu fiel companheiro e ouvinte de todas minhas teorias, teses e histórias.

Aos meus tios Antônio José Sousa Gomes e Antônia Angélia Sousa Gomes que cuidam de mim com tanto carinho.

À minha tia Aury Lima Coelho que foi quem me acolheu em minha primeira experiência longe de casa, em Fortaleza.

Aos meus primos Pedro e Joaquim que despertam meu lado criança e dão um toque de imaginação aos meus dias.

Aos meus avôs Raimundo Nonato e Maria Helena que são minhas fontes de inspiração.

Aos meus avôs Antônio Osmar e Odália Coelho que educaram tão bem meu pai.

À minha família.

Ao Yann Douglas Alves que é sempre tão gentil, companheiro e amável.

Aos amigos que fiz na Universidade Federal do Ceará, na Universidade Estadual Vale do Acaraú e na Casa de Cultura Britânica da UFC pelo companheirismo durante toda a trajetória acadêmica e social.

As amizades que ultrapassaram o ambiente acadêmico e carregou para vida: Ana Beatriz Diniz, Ana Giulia, Dhean Lucca, Leon Aragão, Luís Felipe, Maria Eduarda e Maria Fernanda.

A todo o corpo técnico da UFC que me auxiliaram e me orientaram nos processos burocráticos do curso.

Aos funcionários e colaboradores da Faculdade de Direito que tornaram os dias mais leves e agradáveis, em especial ao Seu Odir.

Aos projetos de Extensão que participei e que tanto enriqueceram a minha trajetória: CEDIC, Época, EJUDI e GEDAI.

Ao meu querido Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado que tanto me acolheu e me ensinou durante minha jornada de monitora de Direito do Trabalho I

A Prof.^a Dra. Beatriz Rego Xavier, pela excelente orientação.

Aos professores participantes da banca examinadora Emmanuel Teófilo Furtado Filho e Vânia Gabryella Gonçalves Ruiz, pelas valiosas colaborações e sugestões.

À travessia que fiz e as memórias construídas, é assim que escrevo a minha história e dou vida aos dias.

“Era feito aquela gente honesta, boa e comovida. Que caminha para a morte pensando em vencer na vida.” (BELCHIOR, 1978).

RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar como a ratificação da Convenção 190 e Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho pelo Estado brasileiro supriria as lacunas existentes no ordenamento jurídico brasileiro para o enfrentamento ao assédio moral no trabalho e promoção do trabalho decente. Este estudo tem por finalidade compreender a abordagem do direito brasileiro frente aos riscos do assédio moral no trabalho, bem como se aprofundar nas disposições da normativa internacional e suas principais inovações. Como metodologia foi adotada a pesquisa qualitativa bibliográfica e exploratória que utiliza o método indutivo-dedutivo. Os resultados alcançados foram a percepção que ainda carece de legislações brasileiras que tratam sobre o assunto, embora na via administrativa se note iniciativas, e que a visão trazida pelo instrumento alienígena se destaca por se voltar aos processos históricos de desigualdade e assumir postura preventiva. Por considerações finais, tem-se que a ratificação da C.190 e Recomendação 206 possibilita a busca por igualdade de oportunidades e a implementação de direitos fundamentais do trabalho, apresentando-se um caminho para melhorar a qualidade dos ambientes de trabalho brasileiros.

Palavras-chave: Riscos psicossociais; Direito Ambiental do Trabalho; Assédio moral no trabalho; Segurança do Trabalho.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze how the ratification of Convention 190 and Recommendation 206 of the International Labour Organization by the Brazilian State would address the gaps in the Brazilian legal framework regarding the fight against workplace moral harassment and the promotion of decent work. This study aims to understand the Brazilian legal system's approach to the risks of moral harassment in the workplace, as well as to delve into the provisions of international regulations and their key innovations. The methodology adopted is qualitative, bibliographic, and exploratory research, employing the inductive-deductive method. The findings indicate that there is still a lack of Brazilian legislation addressing the issue, although some initiatives have been observed in the administrative sphere. Furthermore, the perspective introduced by the international instruments stands out for addressing historical processes of inequality and adopting a preventive approach. In conclusion, the ratification of Convention No. 190 and Recommendation No. 206 offers a pathway towards the pursuit of equal opportunities and the implementation of fundamental labor rights, presenting a potential route to improving the quality of Brazilian work environments.

Keywords: Psychosocial risks; Labor Environmental Law; Violence and harassment in the world of work; Occupational Safety and Health

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Administradores usam palavras mais positivas para descrever o desempenho de homens e mais negativas para descrever mulheres.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio
CLT	Consolidação das leis trabalhistas
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexo, assexuais
MPT	Ministério Público do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
RO	Recurso Ordinário
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFC	Universidade Federal do Ceará

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. ASSÉDIO MORAL: CONCEITUAÇÃO NA PERSPECTIVA BRASILEIRA.....	17
2.1 Correntes doutrinárias que conceituam assédio moral no trabalho	17
2.2 Assédio moral no trabalho na perspectiva dos tribunais brasileiros e as lacunas existentes em nossa legislação.....	20
2.2.1. <i>Conceito predominante nas decisões do poder judiciário.....</i>	20
2.2.2. <i>Legislação pertinente ao enfrentamento do assédio moral no trabalho.....</i>	23
2.2.3. <i>Projetos de lei que tratam sobre assédio moral no trabalho em trâmite no Poder Legislativo.....</i>	27
3. A CONVENÇÃO 190 E A RECOMENDAÇÃO 206 DA OIT: DEFINIÇÕES APRESENTADAS PARA O ENFRENTAMENTO A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	28
3.1 Conceituação de assédio moral na Convenção 190 da OIT.....	29
3.3.1. <i>Da definição de violência e assédio moral no trabalho.....</i>	30
3.3.2. <i>Da abrangência de violência e assédio moral no trabalho.....</i>	30
3.2 Da desigualdade das relações de poder com base no gênero, classe, raça e orientação sexual.....	32
4. SURDEZ INSTITUCIONAL E O CARÁTER CÍCLICO DO ASSÉDIO: COMO A CONVENÇÃO 190 E RECOMENDAÇÃO 206 BUSCAM SE ADEQUAR AO PRINCÍPIO DO ENFRENTAMENTO EFETIVO?.....	36
4.1 Do combate ao assédio como política pública.....	36
4.1.1. <i>Assédio moral como uma questão de seguridade social.....</i>	37
4.2. Da inversão do ônus probatório nos processos sobre assédio moral no trabalho por razão de gênero.....	40
4.3. Da abordagem inclusiva, integrada e sensível aos marcadores sociais e violência doméstica para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.....	41
4.4. Das medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho.....	44
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48

REFERÊNCIAS	51
--------------------------	-----------

1. INTRODUÇÃO

O objeto de estudo do presente trabalho de monografia foi apresentado à pesquisadora no final de 2023 pela juíza do Trabalho Maria Odete Freire de Araújo por meio do seu perfil profissional. O interesse pela temática ocorreu por conta da identificação percebida entre o assunto abordado e a vivência laboral de um dos membros do núcleo familiar da pesquisadora. Diante disso, surgiu a necessidade de se aprofundar no conteúdo dentro do direito brasileiro e sobre as ferramentas existentes para combater essa chaga.

O problema investigado consiste na discussão acerca da imprescindibilidade de ratificar a Convenção 190 e Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho, bem como examinar de que maneira suas disposições são suficientes para suprir as lacunas relacionadas ao combate ao assédio moral no trabalho e ao amparo jurídico das vítimas. A hipótese acostada ao longo do trabalho foi provocada a partir de reflexões acerca da efetividade dos mecanismos de enfrentamento existentes dentro da governança empresarial e do arcabouço legal brasileiro da atualidade. Para isso é traçado um paralelo entre esse documento internacional e a doutrina e normativas do direito brasileiro. Além disso, o debate que orbita em relação a necessidade de ratificação pelo Estado brasileiro da referida C.190 da OIT.

A relevância da pesquisa se demonstra em razão do escasso número de produções encontradas no Repositório de Monografias de Direito da Universidade Federal do Ceará (UFC). No acervo foram encontrados 9 trabalhos que tratam da temática desenvolvida nesta monografia. Importante destacar que todas são anteriores à vigência da Convenção aludida. Saliente-se que a análise do acervo é pertinente, pois permite visualizar a evolução do estudo sobre o assunto dentro do direito do trabalho. Em todas as pesquisas analisadas a conceituação adotada é a predominante na doutrina brasileira, a qual será explicada adiante. A propósito, alguns trabalhos tratam a problemática ainda dentro do conceito de bullying. Portanto, a relevância deste trabalho consiste na retomada desse debate, bem como busca se aprofundar nas inovações conceituais trazidas ao longo da evolução dessa discussão.

Orientada a partir das diretrizes traçadas pela Organização Internacional do Trabalho, a promoção do trabalho decente é um compromisso firmado por todos os Estados integrantes deste organismo internacional. Dentre os variados requisitos para classificá-lo como decente temos a necessidade de adequação com as normas de Segurança do Trabalho. Sendo assim, a criação de postos de trabalhos seguros está profundamente relacionada à proteção do direito ambiental do trabalho. No ano de 2022, na Conferência Internacional do Trabalho, o ambiente

de trabalho seguro foi inserido pela OIT no rol dos direitos fundamentais do trabalho¹. Dessa forma, os riscos psicossociais oriundos do assédio moral no trabalho representam uma ameaça à busca por trabalhos garantidores da dignidade humana.

Além disso, podemos pontuar que a evolução da indústria e suas modificações, a exemplo do método de gestão do *just time*, provocaram alterações substanciais na organização do trabalho. Essas mudanças trouxeram elementos individualistas e de competitividade ao labor, o que foram fatores determinantes para o fomento de trabalhos hostis, por conseguinte férteis para a ocorrência de assédio moral no trabalho². Destarte, em alguns momentos a forma de se gerir as organizações de trabalho é responsável por desgastar e ruir essa relação. Diante da relevância e da atualidade do assunto é importante que o direito se apegue ao estudo sobre essa temática.

Outro aspecto que torna essa problemática ainda mais urgente são as doenças ocupacionais, oriundas da exposição aos riscos, bem como as suas consequências extremas. O assédio moral no trabalho se caracteriza por ocasionar danos psicológicos, sociais, econômicos e sexuais sendo comum observar o desenvolvimento de depressão, ansiedade, síndrome de Burnout e outras doenças psicossomáticas, quando não o suicídio da vítima. Diante disso, é uma preocupação que possui relevo tendo em vista os impactos que acarreta.³

Do ponto de vista econômico, ambientes adoecedores são prejudiciais para a produtividade e geram gastos. Estimativa da Organização Mundial da Saúde afirma que aproximadamente 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente por causa da depressão e da ansiedade, custando quase US\$1 trilhão na economia mundial todo ano⁴. Dessa forma, essas doenças ocupacionais da atualidade são resultantes de fatores de risco, por exemplo a violência e assédio moral no trabalho, e causam prejuízos à economia. Isto posto,

¹MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Segurança e Saúde no Trabalho passa a figurar como o quinto Direito de Todos os Trabalhadores. Brasília, de 30 de junho de 2022. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2022/junho/copy_of_seguranca-e-saude-no-trabalho-passa-a-figurar-como-o-quinto-direito-de-todos-os-trabalhadores Acesso em: 31 ago. 2024.

²FREITAS, Maria Ester de. Suicídio, um problema organizacional. **GVexecutivo**, São Paulo, ano 2011, v. 10, n. janeiro-junho, ed. 1, p. 54-57, 16 mai. 2011.

³FARIAS, Erika. Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. **Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio**, 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental> . Acesso em 12 de julho de 2024.

⁴FARIAS, Erika. Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. **Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio**, 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental> . Acesso em 12 de julho de 2024.

com o destaque da relevância do tema, bem como a necessidade de aprofundamento nos conceitos e estruturas de combate, conclui-se que é mister compreender melhor acerca da Convenção 190 da OIT e sua aplicabilidade no ordenamento brasileiro.

Nesse sentido, nesta pesquisa é realizada a investigação do conceito doutrinário de assédio moral na ótica internacional e nacional com o objetivo de catalogar o entendimento majoritário na compreensão do assédio moral no trabalho e seus impactos no meio ambiente laboral, bem como se aprofundar nas semelhanças e distinção da literatura e jurisprudência brasileira frente a Convenção 190 da OIT e Recomendação 206. Por isso, também é feito um estudo detalhado dos principais aspectos dessa tratativa internacional da OIT, sendo assim abordada suas inovações e utilidades.

Em outra análise, é explorado o conceito trazido pela norma internacional, ocasião em que se destaca a sua amplitude e inovação, os quais são relevantes para suprir lacunas oriundas das transições no contexto laboral e das formas de executar tarefas. Portanto, a introdução dessa normativa no ordenamento pátrio possibilita abarcar trabalhadores que estão juridicamente desprotegidos.

Perspectiva relevante sobre a Convenção 190 e a Recomendação 206 é a sensibilidade aos marcadores sociais, com destaque ao gênero. As violências estruturais se reproduzem em todos os ecossistemas da sociedade, o que não é diferente no ambiente de trabalho. Dessa forma, as diretrizes traçadas por esse dispositivo buscam desenvolver protocolos que se atentem a vulnerabilidade das minorias dentro dessa relação assimétrica que é a trabalhista.

Essa convenção também se destaca por direcionar a atenção à prevenção em detrimento da punição aos casos de assédio, porém, propondo estruturas de denúncias e investigação buscando romper as barreiras apresentadas durante esse processo a partir da recomendação de medidas e estruturas de amparo aos afetados. Contudo, o destaque maior se volta o acompanhamento e investigação, de modo que é investido em ações de identificação e eliminação dos riscos psicossociais, agentes adoecedores da classe trabalhadora dentro desse contexto que a classe trabalhadora está inserida.

Dentro desse cenário de proteção, a C. 190 também tem o intuito de amparar as vítimas de violência doméstica, o que retoma a preocupação com destaque ao gênero tendo em vista que são estatisticamente o maior número de vítimas.

Ante o exposto, o enfrentamento efetivo objetivado pelas políticas propostas nesta convenção reside na quebra da surdez institucional e do ciclo de violência, pois são incentivadas ações que tenham o condão de promover ambientes sadios e de escuta. Ainda, se procura identificar as condutas propícias à disseminação da violência com o fito de eliminá-las, para isso sendo importante os atores da área de segurança do trabalho.

Fica claro, portanto, que somente com a tomada de medidas assertivas as práticas de assédio serão eliminadas, por isso, as tratativas internacionais propostas pela OIT representam avanços nessa luta pela proteção desses direitos de ordem de direitos humanos.

2. ASSÉDIO MORAL: CONCEITUAÇÃO NA PERSPECTIVA BRASILEIRA

No direito brasileiro ainda não há conceito jurídico previsto em texto legal que defina assédio moral no ambiente de trabalho⁵. Em virtude de tal situação, essa seara é campo de recorrente debates acerca da caracterização dessa conduta.

Diante disso, a doutrina brasileira é influenciada por renomados autores internacionais e nacionais que contribuem para a formação desse conceito. Os tribunais brasileiros também são os responsáveis por consolidar entendimentos acerca dos casos de assédio moral no trabalho. As legislações esparsas e atos normativos da esfera administrativa servem de insumos para embasar decisões a respeito do assunto. Por fim, projetos de lei em trâmite nas casas legislativas versam sobre a temática são importantes objetos de análise. Contudo, embora atestada a necessidade de regulação da matéria, não existe delimitação sólida do conceito e regulamentação correspondente, o que dificulta a eliminação do problema.

2.1. Correntes doutrinárias que conceituam assédio moral no trabalho

As correntes doutrinárias brasileiras que corroboram para a construção de uma definição para assédio moral nas relações de trabalho e fundamentam o entendimento predominante nos julgamentos proferidos nos casos que versam sobre o tema foram construídas através do resultado das investigações de diversos estudiosos nacionais e internacionais das diferentes áreas do saber.

A primeira menção ao termo foi realizada por Heinz Leymann, ainda em 1990. Na visão do autor assédio moral é definido:

O fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho.⁶

⁵SILVA, W. da; SACRAMENTO, N. A eficácia ou ineficácia do compliance trabalhista como instrumento de prevenção e combate ao assédio à luz do Caso Marcius Melhem. **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 7, n. 12, p. 179–209, 2024. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/243>. Acesso em: 31 ago. 2024.

⁶LEYMANN, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, [s.l.], Vol. 5, Nº. p. 119-126, 1990.

Percebe-se, nesse momento, a preocupação em enfatizar as componentes sistematização e frequência como requisitos para enquadrar a conduta como assédio moral, sendo fator de destaque, inclusive, a contagem objetiva do tempo da exposição para reconhecer a prática.

Mais adiante Marie-France Hirigoyen contribuiu na definição do conceito, destacando as consequências objetivas e subjetivas que o assédio moral reflete nas vidas das vítimas:

O assédio moral no trabalho é 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.⁷

Outrossim, pesquisadoras brasileiras também realizaram contribuições na elaboração do conceito predominante de assédio moral no trabalho. De modo que Margarida Barreto⁸, define “Assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos à saúde psíquica e física.” Já Maria Ester de Freitas⁹, observa que “O assédio moral está ligado ao esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa e pode, dependendo das circunstâncias, levar ao assédio sexual.”

Observa-se, portanto, que o conceito evolui de modo a inferir que essa conduta intencional apresenta riscos físicos, sociais, morais e psicológicos das vítimas; bem como sua expressão pode ocorrer das mais variadas formas, desde expressões verbais até gestos, podendo em alguns casos incorrer em assédio sexual.

Ainda nessa perspectiva, nas palavras de Maurício Godinho Delgado¹⁰, o assédio moral trata-se da seguinte conduta:

Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves

Dessa forma, para o autor o assédio moral no trabalho é consubstanciado pela prática reiterada da conduta. Sendo assim, a repetição e a violência psicológica ocupam a centralidade do conceito de tal violação. Percebe-se ainda que esse é o pensamento predominante dos

⁷HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17

⁸BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil**. Orientador: Bader Burihan Sawaia. 2010. 236 p. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, São Paulo, 2005

⁹FREITAS, M. E. . Assédio Moral e Assédio Sexual: Faces do Poder Perverso nas Organizações. **RAE**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo/SP, v. 41, n.2, p. 08-19, 2001

¹⁰DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

teóricos do tema. Contudo, é reconhecido que práticas ofensivas isoladas também podem ser deletérias ao trabalhador.

Por esse viés, é válido explicar a diferença feita pela doutrina entre agressão moral e assédio moral. Amauri Mascaro Nascimento distingue os conceitos de agressão moral e assédio moral da seguinte maneira: *“a diferença entre agressão moral e assédio moral está na reiteração da prática que configura esta última e no ato instantâneo que caracteriza aquela”*.¹¹ Sendo assim, quando a conduta ocorre uma única vez e é um fato isolado se enquadra dentro do conceito de agressão moral.

Essa definição fica ainda mais clara nas palavras de Adriana Reis de Araújo *“Sem dúvida um único ato humilhante é reprovado pelo direito e reconhecido como causa suficiente à condenação de indenização por dano moral, entretanto, não configura assédio moral.”*¹² Válido destacar que ambas condutas ensejam dano moral à vítima.

Existem ainda construções doutrinárias sobre espécies de assédio moral nas relações de trabalho como: assédio moral vertical ascendente, assédio moral vertical descendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto. A conceituação é importante para delimitar as condutas classificadas como tal.

Nestes termos, assim, o assédio moral vertical ascendente consiste na prática de assédio do subordinado em relação ao seu chefe, que entre outras táticas pode decorrer da reação coletiva. O mais comum e mais estudado pelos pesquisadores é denominado assédio moral descendente e consiste na conduta danosa sendo realizada pelo chefe em relação ao obreiro. O assédio moral horizontal ocorre entre os pares ocupantes do mesmo nível hierárquico. Por fim, o misto é a junção das duas modalidades, ou seja, ocorre quando o chefe e o colega de trabalho praticam o assédio.¹³

Desse modo, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que será esmiuçada a seguir, representa um contraponto ao que se estabelece na doutrina predominante, pois a política de tolerância zero a violência e assédio adotada por esse

¹¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. Editora LTr São Paulo. 31ª Edição, 2005. Página 135.

¹²ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

¹³BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo de construção**. Orientador: Maria Ester de Freitas. 2007. 1 f. Dissertação (Mestre em Administração de Empresas) - EAESP - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 19/12/2007.

documento desmistifica o fator repetição como pressuposto fundamental a caracterização de assédio moral no ambiente de trabalho.

2.2 Assédio moral no trabalho na perspectiva dos tribunais brasileiros e as lacunas existentes em nossa legislação

Os julgamentos proferidos pelos órgãos julgadores do Brasil contribuem para a elaboração de entendimento predominantes que possibilitam as decisões nos processos que versam sobre a matéria. Ocorre ainda que, para suprir a lacuna de uma legislação específica para o assédio moral no trabalho, são utilizados conceitos e orientações dispostas em legislações esparsas. Portanto, o direito brasileiro é carente de embasamento legal que possibilite assegurar o bem estar do trabalhador.

2.2.1. Conceito predominante nas decisões do poder judiciário

O debate acerca da temática tem como consequência a ascensão de identificação dos casos e, por conseguinte, aumento de demandas judiciais que denunciam atitudes dos empregadores categorizadas como assédio moral.¹⁴ Diante disso, o Poder Judiciário brasileiro necessita lidar com esses conflitos desamparados de um arcabouço legal consolidado, o que acarreta na constante necessidade dos aplicadores do direito de preencher as lacunas que são apresentadas na condução dos procedimentos. Denota-se, portanto, uma atividade de construção de conceitos sobre o tema a partir dos julgados proferidos nos tribunais brasileiros.

A investigação do modo que o Poder Judiciário enfrenta tal problemática nos permite concluir que existe uma forte preocupação em não confundir assédio moral no trabalho com o exercício do poder diretivo do empregador. De tal sorte que há uma linha tênue na diferenciação desses conceitos. Nesse sentido, em acórdão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região foi explanado que assédio moral não deve ser confundido com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação¹⁵

¹⁴GONZALEZ, Mariana. Justiça tem média de 250 ações de assédio moral e sexualno trabalho ao dia. **Universa**, 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2023/08/11/justica-tem-media-de-250-acoes-de-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-ao-dia.htm>. Acesso em: 31 ago.2024

¹⁵BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região); Recurso Ordinário nº 0001044-22.2012.5.03.0003; Relator: Desembargador Jorge Berg de Mendonça, Belo Horizonte, MG, 06 Fev de 2013; **DJEMG**; Disponível em: https://consulta.trt3.jus.br/detalheProcesso1_0.htm?dswid=1529 Acesso em: 05 de mai de 2024

O poder diretivo é uma consequência da celebração do contrato de trabalho, situação em que o trabalhador se coloca sob a responsabilidade do empregador, que assume o papel de cuidar da organização, das decisões e da disciplina do negócio¹⁶. Por isso, diferenciar a responsabilidade de dirigir a empresa de ações que são assediadoras recai no exercício de análise da proporcionalidade da ação do empregador, o que permite concluir até que ponto as atitudes adotadas decorrem da aplicação desse poder inerente à celebração do contrato de trabalho ou trata-se somente de atitudes que extrapolam as atribuições do poder diretivo e desemboca na violência psicológica.

Vejamos os pontos elucidados em julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre essa nuance:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. LIMITAÇÃO DE PAUSAS PARA BANHEIRO. Cinge-se a controvérsia a saber se a concessão de pausas, com a restrição de uso da toailete, pode ser admitida no exercício regular do poder diretivo do empregador como prática de incentivo à produtividade. Na hipótese dos autos, a prova oral revelou que, embora concedidos, os intervalos para uso do sanitário eram rigidamente controlados pela Reclamada, visto que o sistema de incentivo de produtividade adotado convergia para: quanto menor o tempo gasto nas pausas, maior a pontuação concedida ao grupo. Havia, aliás, recomendação para que o tempo utilizado para o uso dos sanitários não ultrapassasse 5 (cinco) minutos. Como se vê, o sistema de gestão adotado pela Reclamada mostra-se danoso aos empregados, porque os expõe a constrangimentos e atentando contra a honra, saúde e dignidade do trabalhador, ensejando reparação indenizatória. **Não pode o empregador, sob o argumento de que está exercendo seu poder diretivo, violar direitos da personalidade do empregado, sendo certo que o próprio legislador se preocupou em garantir ao trabalhador ambiente de trabalho saudável ao obrigar a empresa a adotar diversas medidas de higiene e saúde, previstas no art. 389 da CLT.** Ademais, o controle e a fiscalização da utilização das toailetas não podem ser vistos como medida razoável, independentemente da atividade exercida pelo empregado. Visto tratar-se de questão fisiológica, que nem sequer pode ser controlada pelo indivíduo, não há dúvidas de que a medida viola o direito à privacidade e ofende a dignidade do trabalhador, expondo-o a constrangimento desnecessário e descabido. Devida, portanto, indenização, a título de danos morais, pela indevida utilização do sistema de gestão, com a restrição ao uso dos sanitários. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR:13145620145090020, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 29/11/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/12/2017) (Grifo nosso)¹⁷

Fica claro, portanto, que não faz parte do poder de direção do empregador humilhar, violar e colocar em risco a saúde do trabalhador.

¹⁶ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Orientador: Carla Teresa Martins Romar. 2008. 1 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, PUC - SP, São Paulo, 30 de jun 2008.

¹⁷BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Recurso de Revista nº 1314-56.2014.5.09.0020 Relator: Ministra Maria de Assis Calsing, Brasília, DF, 29/11/2017. **Diário da Justiça Eletrônico**, Disponível em: file:///C:/Users/Maria%20de%20F%C3%A1tima%20Lima/Downloads/RR-1314-56_2014_5_09_0020.pdf Acesso em: 05 de mai de 2024

Além disso, outro aspecto predominante nos julgados da corte brasileira é a necessidade de a exposição ser prolongada e reiterada, consoante podemos observar no seguinte acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. CUMPRIMENTO DE METAS. EXIGÊNCIA. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO 1. A cobrança de metas pelo empregador, caso extrapole os limites da razoabilidade e afronte a dignidade da pessoa humana, configura a prática de assédio moral. Precedentes. 2. **Caracteriza assédio moral, porque ofensiva à intimidade e à dignidade da pessoa humana, a prática sistemática e reiterada de o gerente da empresa ofender verbalmente, impingir castigos e expor a constrangimentos e humilhações os vendedores que não logram atingir as metas preestabelecidas.** 3. Recurso de revista da Reclamada de que não se conhece " (RR-68300-89.2009.5.09.0012, 4ª Turma, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 25/08/2017). (Grifo nosso)¹⁸.

Diante da complexidade de classificar determinada situação como uma conduta assediadora, o Poder Judiciário reconhece que é mister realizar a análise aprofundada das nuances que diferenciam exercício do poder diretivo dessas práticas nocivas, bem como se é uma ação reiterada e que tem o condão de ofender a moral da vítima. Desse modo, é exigida a montagem de um conteúdo fático probatório robusto. Portanto, a constituição de provas é vista como indispensável para fundamentar a decisão julgador sendo, inclusive, tema já abordado pelo TST como é possível visualizar no julgado a seguir:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. MATÉRIA FÁTICA. DESPROVIMENTO. O assédio moral caracteriza-se por atos repetidos de violência moral, de tortura psíquica, e de intenção de degradar as condições de trabalho do empregado. Todavia, um problema subsiste, o de saber o que se entende por atos repetidos e quando tais atos acarretariam a degradação das condições do trabalho. **Em tal situação, é dever do juiz analisar a prova de modo a evitar que o empregado entrave ou conteste o exercício moral do poder diretivo do empregador, com suas alegações de assédio moral.** Destarte, o assédio moral demanda que a prova do prejuízo moral do empregado seja notória e convincente, suficiente a demonstrar o desrespeito à sua dignidade. Essa proteção da dignidade humana passa, evidentemente, pela proteção contra todas as formas de discriminações, em obediência aos princípios fundamentais de proteção ao trabalho e ao Homem. No caso em tela, a empregada não produziu prova convincente do assédio moral, por parte do empregador, razão pela qual não prospera a sua pretensão de reparação pecuniária. Aplicação da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-6740-73.2003.5.06.0002, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 20/03/2009). (Grifo nosso)¹⁹

¹⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Recurso de Revista nº 68300-89.2009.5.09.0012 Relator Ministro Joao Oreste Dalazen, Brasília, DF, 25 de ago de 2017. **Diário da Justiça Eletrônico**, Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=68300&digitoTst=89&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0012&submit=Consultar> Acesso em: 05 de mai de 2024

¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Agravo de Instrumento Em Recurso de Revista nº 6740-73.2003.5.06.0002 Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Brasília, DF, 20 de fev de 2009. **Diário da Justiça Eletrônico**. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=>

Portanto, a constituição de provas em processos trabalhistas que suscitam a condenação por assédio moral no trabalho deve versar sobre o *animus* do autor ao realizar as condutas em questão de violar e ofender moralmente a pessoa impactada, o que diferencia claramente a conduta do mero exercício das prerrogativas do empregador.

Além disso, quando configurado a prática do assédio moral, as medidas de retaliação consistem na indenização por dano moral, a rescisão indireta por quebra de cláusulas contratuais e o incentivo a empresa a adotar medidas de combate ao assédio. No julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – Estado do Espírito Santo fica claro que a violência psicológica vivenciada pelo trabalhador enseja a indenização por danos, vejamos a ementa:

“ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, **resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral**, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado”. (Tribunal Regional do Trabalho, 17ª Região, RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ 20.08.2002, publicado na Revista LTr 66-10/1237). (Grifo nosso)²⁰

Fica claro, portanto, que os tribunais brasileiros, em virtude da ausência de fontes heterônomas que amparassem na condução dos casos, trouxeram noções conceituais sobre assédio moral no trabalho. Sendo assim, a partir da análise realizada, é possível constatar que as principais características avaliadas pelo julgador são a razoabilidade da expressão do poder diretivo do empregador, a duração da conduta e o *animus* de lesar. Logo, na perspectiva dos tribunais, são indispensáveis para caracterizar o dano moral e ensejar a rescisão indireta.

2.2.2. Legislação pertinente ao enfrentamento do assédio moral no trabalho

A legislação brasileira ainda apresenta uma lacuna no que se refere a problemática do assédio moral no ambiente de trabalho. Não há uma legislação específica que trate dessa

&numeroTst=6740&digitoTst=73&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0002&submit=Consultar Acesso em: 05 de mai de 2024

²⁰BRASIL Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região, Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1 – AC. 2276/2001 Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionízio. Julgado em 20 de Agosto de 2002. **Diário da Justiça Eletrônico** Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-nov21/trt_vitoria_reconhece_violacao_direitos_humanos>. Acesso em: 05 de mai de 2024.

violação de direitos enfrentada pela classe trabalhadora. Entretanto, alguns dispositivos legais e administrativos servem provisoriamente de suporte no enfrentamento dessa prática.

Precipuamente, podemos afirmar que os artigos 1º, 5º e 7º da Constituição Federal²¹ possuem fundamentos legais para qualificar a conduta assediadora abusiva tendo em vista que nossa Carta Magna estabelece que esse documento velará pela proteção do trabalhador, pela dignidade humana e pelo direito a um ambiente de trabalho sadio.

A redação do artigo 1º da CF determina que é fundamento de a república promover a dignidade humana sendo, nessa perspectiva, o assédio moral uma violação a essa diretriz.

Além disso, disposição do artigo 5º, XLI, dessa mesma Constituição, estabelece que a lei punirá discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais, o que reforça que a república brasileira repudia o assédio moral no trabalho.

Outro compromisso estabelecido na Constituição de 1988 é o direito da classe trabalhadora ao trabalho decente, propício para a execução das atividades laborais e que sejam reduzidas, por meio das orientações provenientes de normas de Segurança do Trabalho, as consequências físicas, sociais e psicológicas decorrentes a partir da realização de determinada tarefa. Essas normas possuem previsão no artigo 7º, XXII e tem finalidade de orientar sobre as reduções dos riscos inerentes ao trabalho.

Inclusive, enseja a reparação ao trabalhador por eventuais intempéries enfrentadas em virtude de sinistros decorrente do ambiente de trabalho ou em razão do trabalho, independente de dolo ou culpa. Quando se tratam de danos dessa natureza, conforme ensina o artigo 114 da Constituição, é competência da Justiça do Trabalho julgar tal matéria;

Outrossim, outras legislações pátrias que preveem os danos extrapatrimoniais são de suma importância e apresentam-se como alternativas no que se refere à reparação à vítima de assédio. Por exemplo, o Código Civil²² que esmiúça a responsabilidade civil decorrente de danos morais e materiais, estabelecendo que as ações ou omissões violadoras de direitos ou causarem danos de qualquer natureza são atos ilícitos e que ensejam reparação.

²¹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 set. 2024

²² BRASIL. **Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil.

Ademais, a Lei n. 13.185²³, publicada em 9.11.2015, contribui para tipificar assédio moral de tal modo que institui o “Programa de Combate à Intimidação Sistemática — (Bullying)”, bem como define que bullying é: “todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas”.

Modificações acrescidas às atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), determinada pelo inciso II do artigo 23 da Lei 14.457/2022²⁴, com o intuito de possibilitar a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, também delimitou que é responsabilidade da CIPA prever a estruturação de mecanismos de enfrentamento ao assédio sexual e de violência.

Alteração recente realizada na lei trabalhista inseriu a previsão de reparação dos atos discriminatórios vivenciados no ambiente de trabalho. O artigo 461 da CLT²⁵ prever que haverá paridade salarial entre trabalhadores de idêntica função sendo vedada a discriminação por conta de etnia, sexo, nacionalidade ou idade, bem como ensejando o pagamento das verbas salariais devidas e indenização por dano moral. No que se refere aos danos extrapatrimoniais oriundos da relação de trabalho, a Consolidação das Leis Trabalhistas após a Reforma Trabalhista inseriu o artigo 223-A, que versa sobre.

Por fim, a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece que na ausência de diploma normativo que trate de temáticas pertinentes ao direito do trabalho é possível a aplicação de legislação internacional. Sendo assim, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho há instrumento normativo que se dedica completamente ao combate do assédio e violência moral no ambiente de trabalho.

Em escala administrativa, em virtude da ausência de regulamentação legal, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ emitiu a Resolução Nº 351 de 28/10/2020²⁶ que institui, no âmbito

²³BRASIL. **Lei nº 13.185**, de 06 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, 6 nov. 2015.

²⁴BRASIL. **Lei nº 14.457**, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, 21 set. 2022.

²⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

²⁶CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 351** de 28 De Outubro De 2020, Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em:

do Poder Judiciário, políticas de prevenção e combate ao assédio. O regulamento também conceitua assédio moral como um processo contínuo e reiterado de condutas danosas que, independente do dolo, atentem contra a dignidade do trabalhador.

O protocolo para julgamento com perspectiva de gênero de 2021, confeccionado pelo CNJ e instituído pela Resolução nº 492²⁷, preocupou-se em orientar o tratamento dos processos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho pela Justiça do Trabalho observando o desequilíbrio e assimetrias existentes em virtude do gênero.

O Tribunal Superior do Trabalho também elaborou protocolos que versam acerca da atuação e julgamento na Justiça do Trabalho²⁸ havendo previsão sobre como os servidores da justiça do trabalho devem lidar frente às ações que tratam sobre assédio moral no trabalho. Os referidos regulamentos foram publicados no dia 19 de agosto de 2024 e buscam orientar os magistrados e servidores sobre a observância dos processos históricos e estruturais de desigualdade.

Em âmbito regional, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, que abrange a Justiça do Trabalho do Ceará, inovou com a propositura da Resolução Normativa nº 7, de 03 de maio de 2024.²⁹ Este documento institui política de prevenção e enfrentamento do assédio e todas as formas de violência. Assim com a Convenção 190 da OIT, é trazido o conceito de assédio e violência moral reunidos, se preocupa com os marcadores sociais e institui mecanismos democráticos que visam a diversidade nas comissões de enfrentamento.

Embora seja notada iniciativas de alteração na forma de lidar com a problemática pelo Poder Judiciário brasileiro, à exemplo das cartilhas e atos normativos mencionados, não é possível visualizar mudanças objetivas na legislação, bem como é possível afirmar que essas legislações apresentadas no ordenamento jurídico brasileiro não realizam um direcionamento

<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557#:~:text=Esta%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20aplica%2Dse%20a,de%20servi%C3%A7os%2C%20volunt%C3%A1rios%20e%20outros>

²⁷CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº. 492**, de 17 de Março de 2023, Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/> Acesso em: 28 de julho de 2024.

²⁸TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Protocolos para atuação e julgamento na justiça do trabalho**. Brasília, DF: TST, 2024 Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atu+a%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072> Acesso em: 28 de agosto de 2024.

²⁹TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. **Resolução Normativa TRT7 Nº 7**, de 3 de Maio de 2024, Fortaleza, CE, 2024. Disponível: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trt7.jus.br/files/atos_normativos/resolucoes/2024/RESOLUONORMATIVA07-2024.pdf](https://www.trt7.jus.br/files/atos_normativos/resolucoes/2024/RESOLUONORMATIVA07-2024.pdf) Acesso em: 28 de julho de 2024.

prático para o combate ao assédio, pois em sua maioria se concentram no ponto de vista reparador e deixa a desejar no que se refere a construção de estruturas fortes que busquem exterminar essa conduta do ambiente laboral.

2.2.3. Projetos de lei que tratam sobre assédio moral no trabalho em trâmite no Poder Legislativo

O projeto de lei 4742/2001 encaminhado para Senado Federal, onde tramita sob o nº PL 1521/2019, tem o intuito de classificar assédio moral no trabalho como um tipo penal. O PL 4742/2001 foi apresentado pelo deputado Marcos Jesus em 23 de maio de 2001 e, no momento da elaboração deste trabalho, aguarda apreciação pelo Senado Federal.³⁰

Percebe-se, portanto, que existe uma tendência no legislativo brasileiro de repreender tais práticas. Contudo, pecam ao restringir o tratamento da problemática à seara penal, pois vão de encontro à Convenção 190, tendo em vista é concentrado esforços em promover a punição e desconsideram a necessidade de realizar alterações substanciais no ambiente laboral, bem como se afasta do traço integrativo que busca atribuir a temática a competência de diversas áreas do direito.

Ante o exposto, nada adianta criar normativas penais se o cerne da questão não é posto em pauta. No Brasil não é incomum a elaboração de leis que agradam aos olhos de parcela do eleitorado, mas que do ponto de vista prático não apresentam soluções.

³⁰BRASIL. **Projeto de Lei nº 1521, de 2019**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758> Acesso em: 11 jun. 2024.

3. A CONVENÇÃO 190 E A RECOMENDAÇÃO 206 DA OIT: DEFINIÇÕES APRESENTADAS PARA O ENFRENTAMENTO A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em primeiro lugar, é válido destacar que convenções são atos multilaterais que se originam a partir de conferências internacionais com o intuito de dispor sobre determinado tema de interesse geral, bem como têm o condão de estabelecer princípios e diretrizes a serem observadas pelos países signatários.³¹ No que se refere às recomendações, essas não possuem status de observância obrigatória, contudo têm o papel crucial na orientação da adoção de medidas com o intuito da melhor execução dos preceitos das convenções.³²

Embora seja um ato de soberania do Estado e de responsabilidade do Chefe de Estado celebrar tratados e convenções internacionais, a Constituição Federal do Brasil determina que a criação de encargos e obrigações decorrentes dessas normativas somente são válidas mediante a aprovação do Poder Legislativo.

A Convenção nº 190 e Recomendação 206, objeto de estudo dessa pesquisa é oriunda da 108ª sessão da OIT realizada no dia 10 de junho de 2019 e se debruça acerca do assédio e violência moral no trabalho, abordando temas pertinentes e essenciais para orientar a postura dos Estados e organizações frente condutas assediosas. Trata-se da primeira norma internacional que discute violência e assédio moral no trabalho.

Na data da elaboração deste trabalho a Convenção contava com trinta e sete países que ratificaram a Convenção, dos quais oito pertencem à União Europeia.³³

São duas frentes principais abordadas nesta convenção, quais sejam o enfrentamento levando em conta a vulnerabilidade de determinados grupos e a abordagem psicossocial dos danos oriundos do adoecimento ocupacional. Possui enfoque geral e generalista em virtude da necessidade de ser universal, pois esse aspecto amplia o seu alcance entre os membros

³¹MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. São Paulo: Grupo GEN, 2021.

³²TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Normas internacionais estabelecem padrões mínimos para o trabalho decente. Brasília: TST, 14 de abril de 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/conven%C3%A7%C3%B5es-da-oit-estabelecem-padr%C3%B5es-m%C3%ADnimos-para-o-trabalho-decente> Acesso em: 25 de jul de 2024.

³³ONU. Portugal ratifica Convenção sobre Violência e Assédio no trabalho. **ONU News**. [S. l.], 2024. Disponível em:

[https://news.un.org/pt/story/2024/02/1828092#:~:text=Portugal%20o%2037%C2%BA%20pa%C3%ADs,na%20sexta%20feira%20em%20Genebra](https://news.un.org/pt/story/2024/02/1828092#:~:text=Portugal%20o%2037%C2%BA%20pa%C3%ADs,na%20sexta%20feira%20em%20Genebra.). Acesso em: 04 de set de 2024.

signatários da OIT.³⁴ Nessa diapasão a ratificação da Convenção 190 e Recomendação 206 seria responsável por direcionar as políticas de combate ao assédio e violência moral no trabalho, bem como confirmar o compromisso global de promoção da justiça social e de trabalhos decentes.

3.1 Conceituação de violência e assédio moral na Convenção 190 da OIT

A principal inovação oriunda da Convenção 190 é a abordagem conceitual trazida para a violência e assédio moral no trabalho. Desse modo, a violência moral fica no mesmo patamar do assédio sendo, inclusive, enfrentadas com a mesma proporção, pois são condutas danosas que indicam um ambiente adoecido.

A importância dessa alteração decorre da superação do conceito de assédio moral que é sintonizado com uma postura de omissão. Nas palavras de Adriane Reis de Araújo:

A frequência e a sistematização do assédio revelam omissão e conivência com a prática dentro do ambiente corporativos. A passividade da empresa diante de casos concretos demonstra tolerância com a violência psicológica ou, o que é pior, pode revelar o estímulo da violência psicológica como motor para a produção e disciplina.³⁵

Desse modo, a exigência da frequência e sistematização apontam que práticas assediadoras são reconhecidas de forma tardia e quando, muitas vezes, não é possível repará-las. Além disso, a adoção dessas premissas na construção de políticas de segurança do trabalho institucionaliza a violência e o assédio moral.

No contraponto dessa visão, a Convenção 190 se destaca por ser um instrumento que possibilita a construção de estruturas de combate, bem como se caracteriza por promover o enfrentamento efetivo da problemática. Por exemplo, a importância do conceito trazido reside na premissa de tolerância zero ao assédio que estimula a adoção de medidas de prevenção antes mesmo do assédio moral gerar danos, tais como orientação, recursos, formação sobre o tema, em formatos acessíveis e adequados.

Portanto, o ciclo vicioso da conduta assediadora é rompido, bem como ocorre o estímulo à mudança nas estruturas da organização que foi um terreno fértil para a ocorrência de tal problemática. Outrossim, a adoção de medidas enérgicas precocemente são positivas para evitar

³⁴IPEATRA INSTITUTO. **A convenção 190 e a convenção 156 da OIT.** [S.l.], 08 de ago de 2023.1 vídeo (1h e 34min) Disponível em: <https://www.youtube.com/live/5pkqhIIKn7g?si=QDerkc0sAXDUypqy>. Acesso em: 14 ago. 2024.

³⁵ADRIANE REIS DE, Araújo. Os três níveis do assédio moral no trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Campo Grande, ano 2018, ed. 11, p. 14 - 34

danos físicos, psicológicos, econômicos e/ou sexuais, pois a organização que mais protege é aquela que menos expõe os trabalhadores a riscos.

3.1.1 Da definição de violência e assédio moral no trabalho

A definição elaborada pela Convenção 190 da Organização Internacional do trabalho considera a violência e assédio moral comportamentos que são intencionais e causem danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos, sendo uma conduta de ocorrência única ou repetida. Vejamos o que está disposto no artigo 1 da referida convenção:

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

É importante destacar, ainda, que o aspecto gênero ganha papel relevante dentro deste texto legal, inclusive, sendo reconhecida a desproporcionalidade que pessoas do gênero feminino sofrem mais violência e assédio dentro do cenário laboral. Desse modo, é pontuado a necessidade de ter um olhar mais sensível a essa problemática. Analisemos:

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual

O conceito trazido pela convenção busca orientar os Estados a ratificarem, pois há flexibilidade aos países para delimitar conceitos próprios em suas legislações pátrias, bem como reformar ou introduzir definições à luz do que é proposto na convenção, reforçando assim o aspecto seu generalista, como fica claro a seguir:

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados

Contudo, é possível compreender que a tendência que predomina é a uniformização mundial no que se refere ao conceito e combate ao assédio e violência moral, o que é positivo pois possibilita a integração, aperfeiçoamento e compartilhamento de experiências dos mecanismos e ferramentas que promovem um ambiente de trabalho sadio e livre de assédio.

3.1.2 Da abrangência de violência e assédio moral no trabalho

A proteção trazida por tal documento é ampla e contempla as diversas categorias. Se apresenta como um progresso na proteção dos trabalhadores. Por esse instrumento é abrangido

o trabalhador formal, nas diversas etapas do contrato de trabalho, seja na fase pré-contratual, contratual ou após a extinção do contrato de trabalho, bem como o trabalhador do trabalho informal. Além disso, resguarda as pessoas em formação, estagiários e aprendizes, trabalhadores do serviço público e privado.

Uma das inovações é a preocupação com o trabalhador informal, figura muitas vezes invisibilizada e vítima de constante violação de direitos trabalhistas. Estima-se que mais de a metade dos trabalhadores do mundo estão na economia informal, são trabalhadores que se inserem nesse mercado muitas vezes por falta de oportunidade e, em regra, tem suprimidos seus direitos sociais, previdenciários e trabalhistas.³⁶ Desse modo, é crucial proteger minimamente os colaboradores que vivem nessa situação, por isso a relevância desta convenção.

Outro ponto de destaque é o alcance aos terceiros da relação, conforme disposto na Recomendação:

8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;⁴
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y

Portanto, passa a ser preocupação do gestor do ambiente de trabalho proteger o trabalhador de possíveis agressões de terceiros participantes da relação de trabalho, por exemplo clientes, pacientes, provedores de serviços e etc.

Ademais, a convenção se propõe a proteger o trabalhador na era da tecnologia, pois se preocupa em caracterizar o assédio moral ocorrido por meio de diálogos e situações vivenciadas no ambiente tecnológico e virtual. Reparemos:

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

³⁶ONU. Cerca de 2 bilhões de pessoas trabalham em empregos informais. **ONU News**. [S. l.], 20 fev. 2022.

Disponível em:

<https://news.un.org/pt/story/2022/02/1780332#:~:text=Segundo%20a%20ONU%2C%20mais%20de,seu%20sustento%20na%20economia%20informal>. Acesso em: 3 set. 2024.

- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Diante disso, o assédio não se consubstancia apenas nos atos vivenciados no ambiente tradicional de trabalho, mas também abarca as vivências na rede mundial de computadores.

Inclusive, é mister ressaltar que a proteção também se estende ao trajeto do trabalho, alojamento de trabalho, atividades eventuais relacionadas ao serviço fora do posto de trabalho ou no horário que são realizadas atividades fisiológicas.

Destarte, observa-se que esse documento possibilita a proteção de um maior número de trabalhadores e realiza a função social do direito do trabalho, qual seja proteger o lado mais frágil da relação.

3.2 Da desigualdade das relações de poder com base no gênero, classe, raça e orientação sexual

Um dos princípios que orientam o Direito do Trabalho é o princípio da proteção que visa proteger o trabalhador dentro da relação de trabalho, pois é compreendido que na relação de trabalho o empregado é, por natureza, o polo mais fraco da troca. Esse princípio é considerado o mais importante do direito laboral e reverbera no entendimento de todos os outros princípios, bem como podemos afirmar que de certa maneira ele cria o próprio direito do trabalho³⁷

Nessa perspectiva, os grupos vulneráveis são ainda mais prejudicados dentro desse ecossistema, pois além de ocupar a posição hipossuficiente da relação, o obreiro também é fragilizado em virtude de algum marcador social e, por isso, surge a necessidade de tratar, em muitos casos, essa problemática pelo viés da interseccionalidade, sendo essa a tendência adotada na Convenção 190 da OIT como podemos ver no artigo a seguir:

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las

³⁷DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, página 233 - 234

trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Além disso, é possível a partir da análise dessa relação observar dentre os trabalhadores quais são os mais afetados por essa conduta. O recorte de raça, gênero e orientação sexual possibilita mensurar com mais clareza o perfil das vítimas de assédio moral.

Diante disso, é válido destacar que mulheres são mais vulneráveis ao assédio moral dentro do mercado de trabalho. Pesquisa desenvolvida pelo Instituto Patrícia Galvão realizada entre homens e mulheres de diversas idades e setores de trabalho constatou que 36% das trabalhadoras dizem já ter sofrido preconceito / abuso no trabalho por serem mulheres, bem como 76% das trabalhadoras, quando mostradas situações concretas, relataram ter sofrido assédio. Ainda na pesquisa foi manifestado que para 92% das trabalhadoras, mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho que os homens.³⁸ Portanto, a construção de políticas de combate ao assédio deve ser pautada no reconhecimento de quem são as principais vítimas.

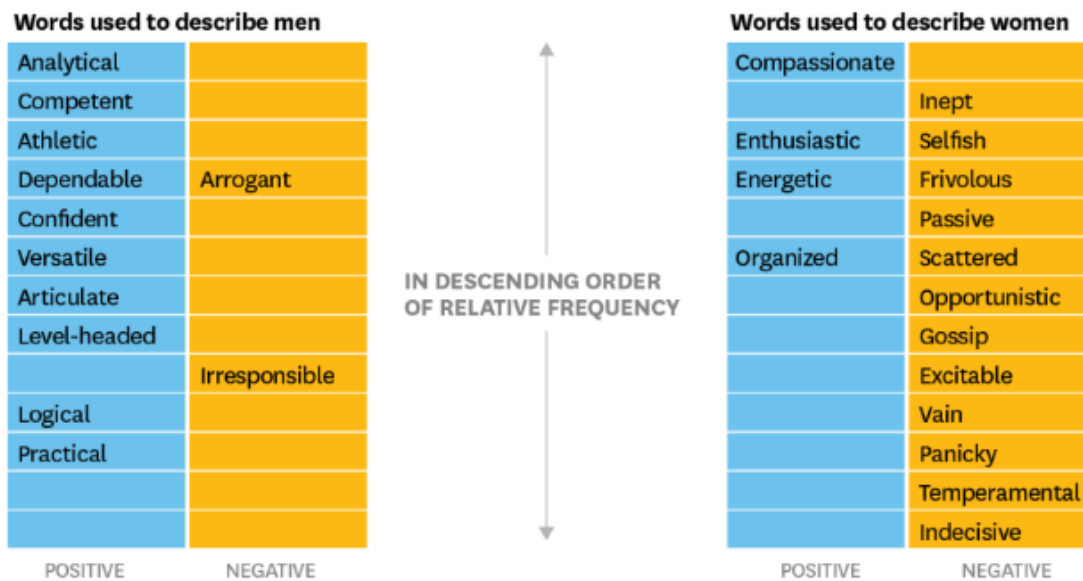
Outro ponto importante dessa discussão, é o assédio moral vertical ascendente sofrido por mulheres em posições de comando. Por isso, a análise a partir deste recorte é importante, pois lideranças femininas sofrem inúmeros desafios em virtude de seu gênero, o que se apresenta um obstáculo à ascensão, permanência e progressão dentro do mercado de trabalho. Pesquisa desenvolvida em Harvard evidencia a tese da existência da distinção entre a visão/tratamento ao homem ou à mulher que ocupa um cargo de poder. O estudo consistiu no mapeamento da visão que os liderados possuem de seus chefes a depender do gênero, para isso era necessário definir o chefe por meios de palavras, e tiveram o seguinte resultado³⁹:

Figura 1 - Administradores usam palavras mais positivas para descrever o desempenho de homens e mais negativas para descrever mulheres.

³⁸CAMPELLO, Luciana, MACHADO, Maíra Saruê, MELO, Jacira. Percepções sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho, Relatório de pesquisa quantitativa. Instituto Patrícia Galvão.

³⁹G. SMITH, David et al. The Different Words We Use to Describe Male and Female Leaders. **Harvard Business Review** [S. l.], 25 maio de 2018. Disponível em: <https://hbr.org/2018/05/the-different-words-we-use-to-describe-male-and-female-leaders>. Acesso em: 3 set. 2024.

Managers Use More Positive Words to Describe Men in Performance Reviews and More Negative Ones to Describe Women



SOURCE: AN ANALYSIS OF 81,000 PERFORMANCE EVALUATIONS, DAVID G. SMITH ET AL., 2018

© HBR.ORG

Fonte: Harvard Business Review, 2018

A análise da pesquisa permite inferir que a visão é dispare, inclusive sendo perceptível que há uma quantidade maior de pontos negativos para as mulheres quando comparadas aos homens, bem como o apontamento de elogios relacionados aos cuidados em detrimento das habilidades de gestão. Além disso, destacando fragilidade e vulnerabilidade sendo, portanto, um fator indicativo dos desafios enfrentados por mulheres líderes.

No tocante a raça, outro tema bastante discutido dentro da sociedade, as raízes históricas escravocratas ainda permeiam na contemporaneidade e têm consequências profundas na vida da população negra. Para Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros: *“A discriminação racial e de gênero se confundem e, por vezes, surgem como pano de fundo para a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho.”*⁴⁰

Inclusive, sendo trabalhadores negros integrantes dos grupos que apresentam vulnerabilidade. Em exposição realizada no Seminário Racismo no Mundo do Trabalho a avaliação do Ministério Público do Trabalho (MPT) é que os negros enfrentam dificuldade na

⁴⁰MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. **Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 59.

progressão de carreira, na igualdade de salários e são os mais vulneráveis ao assédio moral no ambiente de trabalho, apesar da proteção constitucional contra o racismo e a discriminação.⁴¹

Dessa forma, as mulheres negras são as mais afetadas nessa situação, pois além de enfrentarem a questão de gênero também são atingidas pela discriminação racial, apontando a necessidade de políticas interseccionais.

Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros aborda, ainda, que se destaca como fatores de condutas de assédio, na maioria das vezes, a competição, a predileção pessoal do chefe, a inveja, o racismo, a discriminação, a homofobia e, finalmente, os motivos políticos⁴², o que comprova que aspectos relacionados ao gênero, raça, orientação sexual, origem e cultura podem se apresentar como vulnerabilidades ao trabalhador dentro do mercado de trabalho.

Ante o exposto, a Convenção 190 e Recomendação 206 se apresenta na vanguarda do enfrentamento de tal problemática trazendo a questão de gênero de forma central, bem como reforçando a preocupação com grupos mais vulneráveis. Apreende-se, dessa maneira, que ratificar essa convenção é de suma importância para orientar e desenvolver legislações e políticas públicas pertinentes ao combate e prevenção do assédio moral no trabalho.

⁴¹MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE SÃO PAULO. Seminário Racismo no Mundo do Trabalho, 09 de novembro de 2017, São Paulo. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/509-seminario-sobre-racismo-no-trabalho-realizado-pelo-mpt-sp-reune-entidades-do-movimento-negro> Acesso em: 29. jun.2024

⁴²MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. **Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 57.

4. SURDEZ INSTITUCIONAL E O CARÁTER CÍCLICO DO ASSÉDIO: COMO A CONVENÇÃO 190 E RECOMENDAÇÃO 206 BUSCAM SE ADEQUAR AO PRINCÍPIO DO ENFRENTAMENTO EFETIVO?

Em primeiro lugar, é válido destacar que a subjetividade e a não materialidade dos riscos psicossociais dificultam a abordagem da temática. Diferente dos agentes químicos e físicos, que facilmente são mapeados e classificados como nocivos, os riscos psicossociais são preteridos e subestimados.⁴³ Por isso, existe uma enorme resistência em reconhecer o nexos entre os transtornos mentais e o modelo organizacional vigente nas instituições. Em contrapartida ao cenário que se observa, a OIT, desde 2010, se compromete a conscientizar dos riscos, à vista disso introduziu, pela primeira vez, no rol doenças ocupacionais as que estão relacionadas aos agentes psicossociais nocivos.⁴⁴

Um dos pontos enfrentados no combate ao assédio é a invisibilização do sofrimento da vítima que, muitas vezes, só é percebido quando alcança o grau extremo. Inclusive, às vezes, nem mesmo o próprio trabalhador consegue identificar que vivencia uma situação de violação de direitos.⁴⁵ Notório pontuar também que isso está associado à surdez institucional em atender as demandas do trabalhador vítima dessa conduta, bem como à postura omissa em combater e conscientizar de tais práticas.

Das medidas adotadas para fomentar o enfrentamento podemos elencar a indicação do poder público como ator na construção de políticas com estratégias de foco na prevenção e que sejam elas democráticas e acessíveis a todos os públicos. Além disso, é recomendável que ocorra a construção de normas e orientações aos profissionais da área para auxiliar na abordagem e condução das situações problemáticas. Por último, a introdução de mecanismos processuais e de investigação, que buscam evitar a revitimização e proteger os envolvidos.

4.1 Do combate ao assédio como política pública

Podemos tratar como políticas públicas ações estratégicas desenvolvidas pelo Estado com o condão de enfrentar uma relevante problemática de cunho coletivo. São decisões

⁴³PEREIRA REIS, Odete. A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento. **Laborare**, [s. l.], ano 2019, v. 2, n. Jul-Dez, ed. 3, p. 106-138, 2 dez. 2019.

⁴⁴SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 489-526, jan./jun. 2010.

⁴⁵*Ibidem*

políticas que buscam proporcionar condições para que todos possam ter melhor qualidade de vida.⁴⁶

O assédio moral no trabalho deve ser tratado como uma problemática coletiva, pois suas causas e efeitos versam sobre condições de dignidade humana. Diante disso, a criação de políticas públicas de combate ao assédio moral no trabalho deve figurar nas agendas governamentais brasileiras. Inclusive, a OIT já indica que tal conduta é importante de ser adotada pelos países.

4.1.1 Assédio moral no trabalho como uma questão atinente à seguridade social

A seguridade social compreende ações do interesse público e da sociedade que visam promover o bem estar social e prestar assistência aos vulneráveis.⁴⁷ No contexto brasileiro, com fulcro no artigo 194 da constituição federal, sua atuação se divide em três pilares: assistência social, previdência e saúde. Assim, a assistência social se habilita a cuidar das pessoas em situação de vulnerabilidade, ao passo que a previdência possui um caráter contributivo e busca realizar proteção aos trabalhadores. No que se refere à saúde é garantido o acesso universal e gratuito aos serviços dessa natureza.

O trabalho é um valor social inerente à humanidade. A venda da mão de obra de um homem para outro homem determinou paradigmas e alterou o curso da história. Sendo assim, o trabalho faz parte da função social do ser humano e, muitas vezes, é o termômetro para o sucesso do indivíduo. A formação ética e moral construída pelas mais variadas instituições é balizada pela emancipação do homem por meio do trabalho. Segundo o teórico prussiano Friedrich Engels o trabalho é:

O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem.⁴⁸

⁴⁶DIAS, Reinaldo; MATOS, Fernanda Costa de. **Políticas públicas: princípios, propósitos e processos**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484478/>. Acesso em: 04 set. 2024.

⁴⁷ MARTINS, Sergio P. **Direito da seguridade social**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553620746/>. Acesso em: 06 set. 2024.

⁴⁸ENGELS, F. O papel do trabalho na transformação do macaco em homem(1876). **Revista Trabalho Necessário**, [S.l.], v. 4, n. 4, 12 dez. 2006.

Desse modo, o sentido da vida permeia na satisfação em ocupar um posto que possibilite suprir as necessidades fisiológicas, sociais e estima⁴⁹. Em virtude disso gastamos parte de nossa vida no trabalho e, talvez, no sistema capitalista, seja essa a centralidade da existência humana. Sendo o ato de laborar considerado pela autora Maria Ester de Freitas como: “*O trabalho é uma atividade que nos coloca no centro do palco como atores importantes, pode dar visibilidade às nossas criações, e permite o desenvolvimento de nossos talentos, potenciais e sonhos*”.⁵⁰

Dessa forma, ante o ideário construído ao longo do desenvolvimento humano, por meio da educação, cultura, valores sociais e o psicológico, lograr êxito de integrar uma relação de trabalho é um grande valor humano.

Contudo, para que o trabalho exerça essa função emancipadora é necessário que seja adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna, sendo inclusive a promoção de trabalhos decentes o objetivo sustentável 8 da Agenda 2030 estabelecida pela ONU.

Sendo assim, é perverso e cruel o modelo social que determina o trabalho como fundamental, porém não oferta trabalhos decentes. Por exemplo, o assédio moral no trabalho macula o indivíduo que é vítima, pois representa ameaça a igualdade de oportunidades e viola profundamente o trabalhador ao provocar a diminuição do desempenho do indivíduo e ocasionar danos à saúde física e mental.

Boletim epidemiológico publicado pelo Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador pontua o aspecto emancipador do trabalho, porém expõe os riscos de um ambiente adoecido, consoante trecho a seguir:

Os transtornos mentais em geral são considerados grandes componentes da carga da doença. O trabalho é um poderoso promotor da saúde mental ao propiciar espaços de sociabilidade, de formação da subjetividade e identidade pessoal e coletiva, ganhos na autoestima, resiliência ou habilidades emocionais, mas também, de modo reverso, pode propiciar sofrimento, adoecimento, e até mesmo a morte.⁵¹

As vítimas de assédio moral no trabalho registram o pior desempenho em suas atividades comparado com os demais funcionários. Ainda, muitas vezes sofrem problemas de

⁴⁹CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

⁵⁰FREITAS, Maria Ester de. Suicídio, um problema organizacional. **G V executivo**, São Paulo, ano 2011, v. 10, n. janeiro-junho, ed. 1, p. 54-57, 16 mai. 2011.

⁵¹BRASIL. Ministério da Saúde. Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006–2017. **Boletim Epidemiológico**, Abril/2019 – Edição no 13, ano IX

autoconfiança, sentimento de incapacidade e autoestima em sua atuação laboral.⁵² Nas palavras de Roberto Heloani: “*O assédio ou violência moral no trabalho costuma gerar patologias em suas vítimas, na medida em que faz com que elas acreditem ser exatamente o que seus agressores pensam que sejam.*”⁵³

Dessa forma, é possível afirmar que o assédio moral no trabalho é responsável por desqualificar a mão de obra humana acarretando danos sociais e econômicos.

Estudo coordenado pela Secretaria de previdência, desenvolvido com o fito de analisar dados acerca da concessão de auxílios-doença, auxílios-acidente e aposentadorias por invalidez aos segurados acometido por alguma doenças da CID 10 entre os anos de 2012 e 2016, concluiu que transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho. A pesquisa demonstrou que foram concedidos 668.927 benefícios previdenciários, dos quais foram 614.508 afastamentos de auxílio-doença, 52.974 auxílios-acidente e aposentadorias por invalidez, que retiram o trabalhador definitivamente da vida laboral, 1.374.⁵⁴ Desde então a situação não melhorou, oportuno destacar que no Brasil no ano de 2021 o afastamento em razão de transtornos mentais assumiu a terceira colocação no *ranking* elaborado pelo Observatório de Segurança e Saúde Pública⁵⁵. Portanto, percebe-se que a desatenção aos riscos psicossociais, destaque para o assédio moral no trabalho, é responsável por prejuízos econômicos, pois são práticas que elevam o absenteísmo, o afastamento de trabalhadores qualificados, bem como a perda da mão de obra.

Entretanto, os efeitos deletérios não se restringem a isso, o assédio moral no trabalho é responsável por causar danos irreparáveis à saúde mental do indivíduo que, sem os cuidados necessários, ocasionam dores ainda maiores que só cessam com medidas drásticas da vítima que retira a própria vida. Sendo isso, alvo de pesquisa que concluiu:

⁵²BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo de construção**. Orientador: Maria Ester de Freitas. 2007. 1 f. Dissertação (Mestre em Administração de Empresas) - EAESP - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 19/12/2007.

⁵³ROBERTO, Heloani. Violência invisível. **RAE executivo**, São Paulo, ano 2003, v. 2, ed. 3, p. 57-61, 3 out. 2003.

⁵⁴BRASIL. Ministério da Fazenda. Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017**

⁵⁵MPT. Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho - **SMARTLAB de Trabalho Decente**. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em: 23 jul. 2023

Casos de suicídio podem decorrer de condições de trabalho, sejam pela organização e violência institucional sejam por danos neurocognitivos e psíquicos decorrentes da exposição ocupacional a agentes químicos. (Grifos acrescidos)⁵⁶

Válido destacar, ainda, que muitas vezes são causas evitáveis a partir da alteração do modelo de gestão, acolhimento e espaço de escuta, bem como o olhar sensível de terceiros as ocorrências no trabalho, tendo em vista que o suicídio decorrente da violência no trabalho se trata do resultado de vivências degradante, como bem destaca a pesquisadora Maria Ester de Freitas⁵⁷ “*O suicídio é o ápice de uma sequência de episódios degradantes, que podem ser evitados*”. Por isso, a necessidade de investir em ações de prevenção.

Ante o exposto, a dimensão da problemática requer uma atenção maior, pois ultrapassa a ordem individual e torna-se coletiva, tendo em vista as consequências, sendo assim fator de risco ao trabalhador. Ainda nesta perspectiva, o assédio moral deriva no dano moral que é matéria de interesse público. Além disso, é considerado “pandemia” no ambiente laboral, porque atinge de forma coletiva e tem alta disseminação afetando a saúde ocupacional do trabalhador⁵⁸.

A proporção fica ainda mais evidente com a inserção, pela OIT, da saúde e segurança do trabalho no rol de direitos fundamentais. Além disso, a convenção 190 da OIT compreende que a violência e assédio moral devem ser tratados como fatores relacionados aos riscos psicossociais, por conseguinte matéria do direito ambiental do trabalho.

Portanto, o assédio moral no trabalho tem reflexos na seguridade social, pois exerce papel na fragilização da saúde de diversos trabalhadores ao mesmo tempo que demanda necessidade de assistência ao trabalhador incapacitado, temáticas atinentes a seguridade social.

4.2 Da inversão do ônus probatório nos processos sobre assédio moral no trabalho com base no gênero

No processo do trabalho brasileiro o ônus de provar é distribuído entre as partes de modo que o empregado é incumbido de provar os fatos constitutivos de seu direito ao passo que fica a cargo do empregador comprovar os fatos extintivos, impeditivos e modificativos do direito do reclamante. Ainda, no processo do trabalho existe a possibilidade da distribuição

⁵⁶BRASIL. Ministério da Saúde. Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006–2017. **Boletim Epidemiológico**, Abril/2019 – Edição no 13, ano IX

⁵⁷FREITAS, Maria Ester de. Suicídio, um problema organizacional. **GVexecutivo**, São Paulo, ano 2011, v. 10, n. janeiro-junho, ed. 1, p. 54-57, 16 mai. 2011.

⁵⁸BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico preventivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 99.

dinâmica do ônus de provar, que decorre do princípio da aptidão de provar, sendo atribuído à/ao magistrado(a) delimitar a partir de seu livre convencimento e mediante decisão fundamentada a inversão do ônus de provar⁵⁹.

A redação da Recomendação 206 orienta, como mecanismo de apresentação da queixa e resolução de conflitos que ocorram por razão de gênero, que ocorra a inversão do ônus da prova nos processos que versem sobre assédio moral no trabalho. A referida alteração nos processos dessa categoria tem o condão de evitar que ocorra violência secundária da vítima, bem como ambiciona o rompimento dessa violência cíclica.

As inúmeras dificuldades existentes no processo de denúncia de assédio que envolva razões de gênero perpassam desde a dificuldade de conseguir testemunhas até a fragilidade psicológica vivenciada pela vítima. A testemunha teme se tornar vítima ou ser demitido e a vítima vivencia uma situação de solidão e impotência⁶⁰. Portanto, essa medida possibilita evitar violências institucionalizadas que podem se desencadear no curso do processo, a quebra do silêncio da vítima e das testemunhas e a maior preocupação das empresas em adotar medidas que reprimam esses atos.

É importante salientar que os protocolos de julgamento na perspectiva de gênero e protocolos de atuação na justiça do trabalho são instrumentos que têm a iniciativa de promover a adoção deste mecanismo, o que demonstra a necessidade existentes na condução dos processos desse gênero os quais necessitam de ferramentas auxiliares, tendo em vista a dificuldade, sendo necessária a iniciativa das instituições de aperfeiçoamento do trabalho do sistema judiciário brasileiro para superação das lacunas.

4.3 Da abordagem inclusiva, integrada e sensível aos marcadores sociais e violência doméstica para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho

A convenção possui abordagem inclusiva, pois tem extensão aos trabalhadores da economia formal e informal, protege quem exerce as atividades no campo ou na cidade e, independentemente, se é no setor público ou privado.

⁵⁹SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/978655591682/>. Acesso em: 03 set. 2024.

⁶⁰BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil**. Orientador: Bader Burihan Sawaia. 2010. 236 p. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, São Paulo, 2005

No que se refere à integração essa decorre das suas previsões que se comunicam, não só com as normas de direito do trabalho e processo do trabalho, mas também tem reflexos no âmbito penal, migratório, empresarial, administrativo, civil e etc.

O papel da convenção 190 penetra muitos espaços, dentre eles a promoção de análise sensível aos marcadores sociais como, por exemplo, raça, classe, escolaridade, origem, etnia, deficiência, idade, sexualidade, com destaque ao gênero.

Segundo o sociólogo Jessé Souza “*O fato de não as percebermos (as hierarquias) facilita enormemente seu efeito perverso.*”⁶¹ Por essa ótica, sem o olhar sensível a reprodução de violências estruturais, que se repete nos diversos âmbitos do tecido social, inclusive na relação de trabalho, possibilita a manutenção e estruturação de alicerces violadores.

Outrossim, a omissão na construção de políticas que realizam a análise por meio de marcadores fomenta a continuidade da violência institucionalizada dentro das organizações, pois torna invisibilizada a situação existente. A procuradora do trabalho Adriane Reis de Araújo enfatiza:

O nível macro de assédio moral se manifesta pelo estímulo ou conivência dos órgãos públicos que regulam, fiscalizam e atuam direta ou indiretamente dentro da organização de trabalho com a prática do assédio moral organizacional⁶².

O papel da inspeção do trabalho enquanto política pública é necessário no contexto das novas formas de trabalho, a complexidade da questão exige que seja repensada a participação do trabalhador na sociedade e na economia, por isso a atuação do auditor do trabalho deve ser ancorada em diretrizes que favoreçam a percepção das necessidades, demandas e problemas de saúde de cada categoria.⁶³

Ante o exposto, o desenvolvimento e a estruturação de modelos de políticas de combate e fiscalização que proceda a análise sensível aos marcadores sociais, bem como priorize a adoção de protocolos efetivos que atuem nos pontos alarmantes dessa chaga.

A violência doméstica é outra temática que é discutida dentro desse importante documento internacional. Dados divulgados pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública informaram que o número de mulheres que sofreram algum tipo de violência doméstica foi de

⁶¹SOUZA, Jessé. **A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato**. Rio de Janeiro, Leya, 2017, p. 22.

⁶²ADRIANE REIS DE, Araújo. Os três níveis do assédio moral no trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Campo Grande, ano 2018, ed. 11, p. 14 - 34

⁶³MENDES, R. O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública. **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 2, n. 3, p. 6–38, 2019. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/38>. Acesso em: 4 set. 2024.

258.941 em 2023, 9,8% em comparação ao ano anterior.⁶⁴ Esses números são preocupantes e colocam a violência doméstica em posição de destaque dentro da discussão de gênero.

As mulheres são as mais desfavorecidas dentro do mercado de trabalho, são as que ocupam menos cargos de gerência, recebem os menores salários, necessitam, na maioria das vezes, conciliar o trabalho com atividades domésticas. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) estima que 53,3% das mulheres participam da força de trabalho. Enquanto isso, a taxa masculina é de 73,2%⁶⁵.

Fica claro, que o fator gênero é determinante para a participação no mercado de trabalho, sendo assim o público feminino o mais prejudicado. Dificuldades em ingressar e se manter em trabalhos, ao passo que a violência doméstica, que preponderantemente as vítimas são mulheres, apresenta-se situação alarmante para a sua permanência em postos de trabalho.

Por essa viés, a Convenção 190 no seu artigo 10, a partir do olhar sensibilizado à violência doméstica como riscos ao ambiente de trabalho, orienta que reconhecer os impactos que essa acarreta na vivência laboral é uma postura que possibilita dirimir a ausência de igualdade de oportunidade e atenuar seus impactos no mundo do trabalho e na produtividade

A Recomendação instrumentaliza a mitigação dos riscos ao passo que proporciona, mesmo que de forma paliativa, a qualidade de vida das pessoas violentadas no âmbito doméstico. Assim, diante do rol previsto no artigo 18 da Recomendação 206, podemos destacar que a suspensão do contrato de trabalho, medida inserida no ordenamento brasileiro pelo artigo 09º, §2º, inciso II da Lei nº 11.340/06 (Lei Maria da Penha)⁶⁶ contribui para a manutenção no

⁶⁴MONTORO, Ana Carolina. Violência doméstica contra a mulher cresce 9,8% no Brasil, aponta Anuário de Segurança Pública. **Exame**. [S.l.] 18 de julho de 2024. Disponível em: <https://exame.com/brasil/%E2%81%A0violencia-domestica-contra-a-mulher-cresce-98-no-brasil-aponta-anuario-de-seguranca-publica/> Acesso em: 04 de setembro de 2024

⁶⁵NAKAMURA, João. Mais escolarizadas, mulheres têm menor participação no mercado de trabalho e recebem 21% menos que homens, diz IBGE. **CNN**. São Paulo, 08 de março de 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/apesar-de-maior-escolarizacao-mulheres-tem-menores-rendimentos-e-participacao-no-mercado-de-trabalho-diz-ibge/> Acesso em: 04 de setembro de 2024

⁶⁶BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm Acesso em: 04 de setembro de 2024.

mercado de trabalho dessas vítimas. Nas palavras de Maurício Godinho a suspensão do contrato de trabalho consiste:

A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.⁶⁷

Sendo assim, trata-se essa medida da suspensão das contraprestações do empregador e do empregado no contrato de trabalho estabelecido. Nessa mesma linha de raciocínio também há previsões de medidas que flexibilizam a modalidade de trabalho para vítimas de violência doméstica, bem como protegem de demissões arbitrárias decorrentes do mau desempenho em razão da situação que está exposta.

A Norma Regulamentar nº 1 estabelece que a criação do programa de gerenciamento de risco será construído a partir das avaliações dos riscos apresentados no ambiente de trabalho⁶⁸. A recomendação da OIT de inserir na avaliação de riscos a violência é aplicável é de suma importância para a proteção dessa parcela da classe trabalhadora. Por fim, as orientações acerca dos sistemas de redução da violência doméstica e sensibilização sobre seus efeitos e significados.

4.4 Das medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho

A promoção do enfrentamento efetivo ocorre quando são adotadas medidas assertivas pelas organizações. Desse modo, a Convenção da OIT preconiza ações que devem ser aplicadas pelos Estados para a eliminação dos riscos psicossociais decorrentes do assédio.

A Convenção 190 no artigo 9 enfatiza que participação dos trabalhadores na construção do debate da gestão. Vejamos:

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

⁶⁷DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012

⁶⁸BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria MTb nº 3214**, em 8 de junho de 1978. Brasília, DF Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024.pdf> Acesso em: 04 de setembro de 2024

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

A liberdade sindical também é posta como alternativa para efetivar a proteção do trabalhador nessa ocasião, inclusive sob a égide das Convenções 87 e 97 da OIT. A Recomendação orienta que haja o fomento da negociação sindical em todos os níveis como mecanismo de prevenção. Tal direcionamento também tem o intuito de ampliar a difusão e a compilação de informações sobre boas práticas a serem empregadas. Além de tudo, é fundamental a participação dos trabalhadores, pela via sindical, na construção coletiva do debate dos fatores de riscos psicosociais.

Essa necessidade é reforçada pela condição do assédio ser utilizado como instrumento disciplinador e normalizador a disposição da gestão para alcançar os resultados pretendidos por muitas organizações, conforme destacado, ainda por Adriane Reis de Araújo, a seguir:

A finalidade básica é instrumental, qual seja a promoção do envolvimento subjetivo dos trabalhadores às regras da administração, pressionando-os à resignação aos parâmetros da empresa e excluindo aqueles com o “perfil inadequado”. A docilização e a padronização do comportamento de todo grupo de trabalho obtidas pela “sanção normalizadora” imputada aos “diferentes” se difundem em todos os níveis da organização por intermédio do exemplo, saneando o espaço empresarial, como percebemos na utilização das premiações jocosas e “prendas” impostas aos trabalhadores menos produtivos⁶⁹.

Portanto, é indubitável a importância do debate, diálogo e participação dos trabalhadores na construção de ambientes de trabalhos saudáveis e livres dos riscos psicosociais, pois é possibilitado o reconhecimento, pelos colaboradores, de estruturas, formas de gerência e metas que estimulam a gestão violenta e transformam as organizações em ambientes insalubres.

Recurso acessíveis de canais de comunicação se demonstram efetivos para a prevenção, pois são formalizadas as denúncias o que contribui para a quebra do silêncio, comprovado na

⁶⁹ADRIANE REIS DE, Araujo. Os três níveis de assédio moral no trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Campo Grande, ano 2018, ed. 11, p. 14 - 34

pesquisa global sobre experiências de violências e assédio no trabalho conduzida pela OIT⁷⁰. Portanto, trata-se de atributo fortalecido pelas disposições da Convenção e incentivada a adoção de redes de escutas.

Outrossim, nessa mesma convenção é traçado caminhos para a construção de políticas que efetivamente previnam a violência e o assédio moral. Dessa forma, a partir da análise dos dispositivos, faz-se expressa que deve ser construído mecanismos seguros que impeçam a revitimização do agente passivo da violência, seja disponibilizado assessoramento técnico e jurídico e haja a promoção de informações das ferramentas existentes para os trabalhadores e os interessados.

A convenção 190 demonstra preocupação em proteger a vítima após a denúncia, bem como os terceiros que estão relacionados. Diante disso, há a tentativa de construção de mecanismos que evitem a revitimização de que surgem estruturas que possibilitam o combate de condutas de represálias praticadas pelo assediador ou colegas de trabalho. Outrossim, o sigilo é assegurado, bem como o apoio aos queixosos, vítimas e testemunhas. A proteção da privacidade possibilita a segurança da possível vítima e do possível agressor, pois em situações em que há acusações injustas eventuais exposições podem ser responsáveis por dilacerar a reputação de alguém inocente.⁷¹

Assim, são elencadas medidas que envolvem a participação do âmbito público e privado. Consistindo na elaboração pela ordem pública de políticas estatais de prevenção e medidas empresariais de respeito às normas.

Dessa forma, esse documento é relevante por traçar estratégias resolutivas e que atuam no cerne da situação, pois valoriza a formação, capacitação e sensibilização dos atores dessas estruturas. O enfrentamento efetivo reside no combate à confecção de modelos organizacionais propícios à degradação do meio ambiente de trabalho, ao estímulo de perfis individualistas e a normalização da conduta e culpabilização da vítima. Diante disso, ações preventivas se destacam nesse cenário.

⁷⁰OIT. Experiências de violência e assédio no trabalho: uma primeira pesquisa global, Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/995318827002676>. Acesso em: 19 ago. 2024

⁷¹IPEATRA INSTITUTO. **A convenção 190 e a convenção 156 da OIT.** [S.l.], 08 de ago de 2023.1 vídeo (1h e 34min) Disponível em: <https://www.youtube.com/live/5pkqhIIKn7g?si=QDerkc0sAXDUypqy>. Acesso em: 14 ago. 2024.

Outra frente que ganha destaque dentro da convenção é os organismos de inspeção e investigação no local de trabalho, pois tem o condão de orientar e avaliar as medidas adotadas nos espaços de labor, bem como de realizar a responsabilização efetiva. Como fica claro no boletim epidemiológico do Ministério da Saúde:

A promoção de ambientes de trabalho saudáveis, com relações entre colegas fundadas no respeito, solidariedade, compaixão e gentileza, é tarefa desafiadora, mas possível, apesar dos tempos de hoje serem pautados pela banalização da violência e do ódio. Inspeções em locais de trabalho devem pautar a investigação de estressores ocupacionais, mas também as estruturas desenvolvidas, formais ou informais, para superar tensões no ambiente e relações de trabalho⁷².

Portanto, é inegável que as medidas apresentadas na Convenção 190 são acertadas, no sentido de valorizar a transformação da cultura organizacional e, especialmente, as medidas de inspeção, pois irá analisar a efetividade das ações, a cobrança por posicionamento e a aplicação de sanções aos violadores aos direitos fundamentais de segurança e saúde no trabalho.

As medidas apresentadas também abarcam a punição de atos de assédio de forma que é recomendável que se adote regras que estabeleçam a proteção ao trabalhador, sendo possível o pedido de demissão com justa indenização, bem como a indenização decorrente dos danos resultantes. Ainda, que seja assegurada a possibilidade de reintegração do trabalhador vítima de assédio e a responsabilização da empresa/gestor infrator.

⁷²MINISTÉRIO DA SAÚDE. Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006–2017. **Boletim Epidemiológico**, Abril/2019 – Edição no 13, ano IX

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou compreender quais são as principais carências do direito brasileira para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, bem como quais são os aspectos elementares da Convenção 190 e Recomendação 206 que possibilitam a superação do assédio e da violência moral no trabalho.

No segundo capítulo foi realizada investigação acerca da abordagem à temática no Brasil, para isso foi necessário se voltar para as decisões dos Tribunais, da doutrina e das legislações esparsas, o que resultou na percepção da dificuldade de lidar com as diferentes facetas que a violência e assédio moral no trabalho possui. Percebeu-se que ainda é forte a perspectiva punitiva em detrimento da preventiva e a adesão ao conceito de assédio que se apoia na repetição e sistematização da violência.

No terceiro capítulo a pesquisa foi direcionada para avaliação do conceito utilizado pela Convenção 190 e Recomendação 206. Notório destacar que é adotada a postura de tolerância zero à violência e assédio moral no trabalho, sendo assim ampliado o rol de condutas classificadas como tal havendo também a superação da necessidade do elemento repetição para qualificar esta ação, o que incentiva a concentração dos esforços na prevenção. Ainda inova por abranger mudanças ocorridas nas últimas décadas, pois também contempla atos realizados em ambiente virtual, indispensável nos dias atuais em que o trabalho tem diferentes configurações. A convenção também satisfaz a necessidade de proteger ao maior número de trabalhadores, pois inclui os que atuam no mercado formal e informal, em suas diferentes fases do contrato de trabalho e as diversas. A inclusão do trabalhador informal representa um considerável avanço na promoção do trabalho decente, pois é uma categoria que possui acesso precário aos direitos sociais.

Outra importante orientação trazida pela Convenção é a avaliação na perspectiva dos marcadores sociais, pois possibilita a superação de desigualdades decorrentes de processos históricos e a elaboração de políticas de formação que volta à atenção às violências institucionalizadas. Foi evidenciado que mulheres, negros, migrantes e Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais (LGBTQIA+) protagonizam um papel de fragilidade ainda maior ao ocupar um posto de emprego, sendo assim, é demonstrada a importância da convenção para o enfrentamento efetivo tendo em vista que se preocupa com a formação e capacitação dos atores que lidarão com o problema.

No quarto capítulo foi discorrido sobre os aspectos práticos da Convenção 190 e Recomendação 206, sendo pontuada as medidas traçadas na convenção que visam promover a efetividade da sustação de casos de assédio no trabalho, para isso são adotadas posições que são construídas a partir do diálogo e proteção das vítimas.

A percepção da violência doméstica como elemento de interesse dos responsáveis pela gerência do estabelecimento empresarial atribui a convenção maior grau de proteção, pois observa o contexto como risco ao ambiente de trabalho. Por isso, ratificar a Convenção 190 e Recomendação 206 desempenha um importante papel, na medida que consegue abranger uma questão social ainda pouco observada, qual seja a vulnerabilidade da vítima de violência doméstica dentro do mercado de trabalho.

É dotado ao assédio moral no trabalho a qualidade de risco psicossocial, o que contribui para que este passe a ser objeto de normas de segurança do trabalho e coloca-o em posição de atenção na condução das inspeções de trabalho. Ainda, cria a necessidade de servidores capacitados para diagnosticar a problemática e reduzir/eliminar os riscos. Essa alteração eleva a relevância necessária que o combate ao assédio moral no trabalho precisa, sendo possível afirmar que o torna uma questão de interesse público, bem como guiar no sentido preventivo o seu enfrentamento.

Por fim, as ferramentas recomendadas pela OIT promovem a proteção e valorização da vítima, redes de escutas, atendimento multidisciplinar e participação ativa dos atores desse processo são mecanismos que fortalecem o combate à violência e assédio moral no trabalho e são indispensáveis para alcançar os resultados almejados. Além disso, como medida preventiva é elencado a difusão de informação aos trabalhadores. O incentivo à liberdade sindical também é um ponto de destaque na construção dessa estrutura de enfrentamento.

À vista disso, traçando paralelo com a realidade brasileira e o os documentos internacionais existentes que versam sobre assédio moral no trabalho é indubitável que a legislação brasileira, por apresentar problemas na construção de um conceito abrangente e protetor e na institucionalização do enfrentamento efetivo nos órgãos de investigação e fiscalização, não consegue abarcar a relevância necessária que esse requer sendo. Portanto, com o intuito de acompanhar a tendência mundial, em que essa problemática ganha cada vez mais atenção, a alternativa fundamental é a ratificação da Convenção 190 e Recomendação 206 para que assim o Brasil se comprometa a eliminar esse risco e consiga promover o trabalho decente e digno a todos os brasileiros com a superação das lacunas existentes na legislação.

Para concluir, é necessário que seja realizado esforços para conduzir a superação do assédio moral no trabalho, pois é uma problemática real e que ganha relevância a cada ano, pois tem impactos incapacitantes na vida do obreiro. O Brasil atualmente encontra-se em fase de apreciação, por isso é necessário emitir esforços para que esse processo seja agilizado e possamos incluir mais uma ferramenta para a defesa do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. Os três níveis do assédio moral no trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Campo Grande, ano 2018, ed. 11, p. 14 - 34
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil**. Orientador: Bader Burihan Sawaia. 2010. 236 p. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, São Paulo, 2005
- BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 99.
- BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo de construção**. Orientador: Maria Ester de Freitas. 2007. 1 f. Dissertação (Mestre em Administração de Empresas) - EAESP - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 19/12/2007.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 set. 2024
- BRASIL. **Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil.
- BRASIL. **Lei nº 11.340, DE 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm Acesso em: 04 de setembro de 2024.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria MTb nº 3214**, em 8 de junho de 1978. Brasília, DF Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024.pdf> Acesso em: 04 de setembro de 2024
- BRASIL. **Lei nº 13.185**, de 06 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, 6 nov. 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006–2017. **Boletim Epidemiológico**, Abril/2019 – Edição no 13, ano IX

BRASIL. Ministério da Fazenda. Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017.**

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1521, de 2019.** Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758> Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região); Recurso Ordinário nº 0001044-22.2012.5.03.0003; Relator: Desembargador Jorge Berg de Mendonça, Belo Horizonte, MG, 06 Fev de 2013; **DJEMG**; Disponível em:

https://consulta.trt3.jus.br/detalheProcesso1_0.htm?dswid=1529 Acesso em: 05 de mai de 2024

BRASIL Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região, Recurso Ordinário nº

1315.2000.00.17.00.1 – AC. 2276/2001 Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionizio. Julgado em 20 de Agosto de 2002. **Diário da Justiça Eletrônico** Disponível em:

<http://www.conjur.com.br/2002-nov21/trt_vitoria_reconhece_violacao_direitos_humanos>. Acesso em: 05 de mai de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Recurso de Revista nº 1314-

56.2014.5.09.0020 Relator: Ministra Maria de Assis Calsing, Brasília, DF, 29/11/2017.

Diário da Justiça Eletrônico, Disponível em:

file:///C:/Users/Maria%20de%20F%C3%A1tima%20Lima/Downloads/RR-1314-56_2014_5_09_0020.pdf Acesso em: 05 de mai de 2024

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Recurso de Revista nº 68300-

89.2009.5.09.0012 Relator Ministro Joao Oreste Dalazen, Brasília, DF, 25 de ago de 2017.

Diário da Justiça Eletrônico, Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=68300&digitoTst=89&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0012&submit=Consultar> Acesso em: 05 de mai de 2024

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Agravo de Instrumento Em Recurso de Revista nº 6740-73.2003.5.06.0002 Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Brasília, DF, 20 de fev de 2009. **Diário da Justiça Eletrônico**. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=6740&digitoTst=73&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0002&submit=Consultar> Acesso em: 05 de mai de 2024

CAMPELLO, Luciana, MACHADO, Máira Saruê, MELO, Jacira. Percepções sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho, Relatório de pesquisa quantitativa. Instituto Pátricia Galvão.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 351** de 28 De Outubro De 2020, Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557#:~:text=Esta%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20aplica%2Dse%20a,de%20servi%C3%A7os%2C%20volunt%C3%A1rios%20e%20outros>

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº. 492**, de 17 de Março de 2023, Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/> Acesso em: 28 de julho de 2024

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIAS, Reinaldo; MATOS, Fernanda Costa de. **Políticas públicas: princípios, propósitos e processos**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484478/>. Acesso em: 04 set. 2024.

ENGELS, F. O papel do trabalho na transformação do macaco em homem(1876). **Revista Trabalho Necessário**, [S.l.], v. 4, n. 4, 12 dez. 2006.

FARIAS, Erika. Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. **Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio**, 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental> . Acesso em 12 de julho de 2024.

FREITAS, Maria Ester de. Suicídio, um problema organizacional. **GV executivo**, São Paulo, ano 2011, v. 10, n. janeiro-junho, ed. 1, p. 54-57, 16 mai. 2011.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual: Faces do Poder Perverso nas Organizações. **RAE**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo/SP, v. 41, n.2, p. 08-19, 2001

GONZALEZ, Mariana. Justiça tem média de 250 ações de assédio moral e sexualno trabalho ao dia. **Universa**, 2023. Disponível em:<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2023/08/11/justica-tem-media-de-250-acoas-de-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-ao-dia.htm> . Acesso em: 31 ago.2024

G. SMITH, David et al. The Different Words We Use to Describe Male and Female Leaders. **Harvard Business Review** [S. l.], 25 maio de 2018. Disponível em:<https://hbr.org/2018/05/the-different-words-we-use-to-describe-male-and-female-leaders>. Acesso em: 3 set. 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17

IPEATRA INSTITUTO. **A convenção 190 e a convenção 156 da OIT**. [S.l.], 08 de ago de 2023.1 vídeo (1h e 34min) Disponível em: <https://www.youtube.com/live/5pkqhIiKn7g?si=QDerkc0sAXDUypqy>. Acesso em: 14 ago. 2024.

LEYMANN, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, [s.l.], Vol. 5, Nº. p. 119-126, 1990.

MARTINS, Sergio P. **Direito da seguridade social**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553620746/>. Acesso em: 06 set. 2024.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. São Paulo: Grupo GEN, 2021.

MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. **Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Segurança e Saúde no Trabalho passa a figurar como o quinto Direito de Todos os Trabalhadores. Brasília, de 30 de junho de 2022. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2022/junho/copy_of_seguranca-e-saude-no-trabalho-passa-a-figurar-como-o-quinto-direito-de-todos-os-trabalhadores Acesso em: 31 ago. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE SÃO PAULO. Seminário Racismo no Mundo do Trabalho, 09 de novembro de 2017, São Paulo. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/509-seminario-sobre-racismo-no-trabalho-realizado-pelo-mpt-sp-reune-entidades-do-movimento-negro> Acesso em: 29. jun.2024

MONTORO, Ana Carolina. **Violência doméstica contra a mulher cresce 9,8% no Brasil, aponta Anuário de Segurança Pública**. 18 de julho de 2024. Disponível em: <https://exame.com/brasil/%E2%81%A0violencia-domestica-contr-a-mulher-cresce-98-no-brasil-aponta-anuario-de-seguranca-publica/> Acesso em: 04 de setembro de 2024

MPT. Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho - **SMARTLAB de Trabalho Decente**. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em: 23 jul. 2023
BRASIL. Ministério da Saúde. Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006–2017. **Boletim Epidemiológico**, Abril/2019 – Edição no 13, ano IX

NAKAMURA, João. **Mais escolarizadas, mulheres têm menor participação no mercado de trabalho e recebem 21% menos que homens, diz IBGE**. São Paulo, 08 de março de 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/apesar-de-maior-escolarizacao-mulheres-tem-menores-rendimentos-e-participacao-no-mercado-de-trabalho-diz-ibge/> Acesso em: 04 de setembro de 2024

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. Editora LTr São Paulo. 31ª Edição, 2005. Página 135.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Orientador: Carla Teresa Martins Romar. 2008. 1 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, PUC - SP, São Paulo, 30 de jun 2008.

ONU. Cerca de 2 bilhões de pessoas trabalham em empregos informais. **ONU News**. [S. l.], 20 fev. 2022. Disponível em:

<https://news.un.org/pt/story/2022/02/1780332#:~:text=Segundo%20a%20ONU%2C%20mais%20de,seu%20sustento%20na%20economia%20informal>. Acesso em: 3 set. 2024.

ONU. Portugal ratifica Convenção sobre Violência e Assédio no trabalho. **ONU News**. [S. l.], 2024. Disponível em:

<https://news.un.org/pt/story/2024/02/1828092#:~:text=Portugal%20C3%A9%20o%2037%C2%BA%20pa%C3%ADs,na%20sexta%2Dfeira%20em%20Genebra>. Acesso em: 04 de set de 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 190.

Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108^a sessão. Genebra, 21 jun. 2019a. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO. Acesso em: 24 abr. 2024.

OIT. Recomendação nº 206. Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108^a sessão. Filadélfia, 21 jun. 2019b. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4000085 Acesso em: 24 abr. 2024.

PEREIRA REIS, Odete. A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento. **Laborare**, [s. l.], ano 2019, v. 2, n. Jul-Dez, ed. 3, p. 106-138, 2 dez. 2019.

ROBERTO, Heloani. Violência invisível. **RAEexecutivo**, São Paulo, ano 2003, v. 2, ed. 3, p. 57-61, 3 out. 2003.

SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. *E-book*. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 03 set. 2024.

SILVA, W. da; SACRAMENTO, N. A eficácia ou ineficácia do compliance trabalhista como instrumento de prevenção e combate ao assédio à luz do Caso Marcius Melhem. **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 7, n. 12, p. 179–209, 2024. Disponível em:

<https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/243>. Acesso em: 31 ago. 2024.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 489-526, jan./jun. 2010.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato**. Rio de Janeiro, Leya, 2017, p. 22.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. **Resolução Normativa TRT7 Nº 7**, de 3 de Maio de 2024, Fortaleza, CE, 2024. Disponível: chrome-extension://efaidnbmnnpkajpcgglefinkmaj/https://www.trt7.jus.br/files/atos_normativos/resolucoes/2024/RESOLUONORMATIVA07-2024.pdf Acesso em: 28 de jul. de 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Normas internacionais estabelecem padrões mínimos para o trabalho decente. Brasília: TST, 14 de abril de 2024. Disponível em:

<https://tst.jus.br/-/conven%C3%A7%C3%B5es-da-oit-estabelecem-padr%C3%B5es-m%C3%ADnimos-para-o-trabalho-decente> Acesso em: 25 de jul de 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Protocolos para atuação e julgamento na justiça do trabalho**. Brasília, DF: TST, 2024. Disponível em: 2024chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072 Acesso em: 28 de ago. de 2024.