VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO AMBIENTE LABORAL NOS TERMOS DA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT

Nívia Kelly Oliveira Vieira
Número da aluna: 42304

Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Políticas

Orientador Profº. Doutor Tiago Pimenta Fernandes

Janeiro de 2023

UPT DD DEPARTAMENTO DIREITO

Nívia Kelly Oliveira Vieira

Violência e assédio no ambiente laboral nos termos da Convenção nº 190 da OIT

Dissertação de mestrado apresentada à Universidade Portucalense Infante D. Henrique como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Direito, especialização em Ciências Jurídico-Políticas.

Orientador: Profº. Doutor Tiago Pimenta Fernandes

Janeiro de 2023

Dedico esta dissertação:

Ao meu marido Washington, por todo apoio, cuidado, investimento, amor e orações;
À minha mãe Ilma, pelas suas orações, dedicação e seu amor;
À minha irmã Cássia, pelo apoio e companheirismo;
Ao meu inesquecível pai, Ivan (*in memorian*), exemplo de profissional e pai, figura de grande importância na minha formação e de quem sinto muitas saudades.

AGRADECIMENTOS

A Deus, não só pela minha existência, mas também por toda força que forneceu a mim, com a qual pude enfrentar os obstáculos que apareceram para mim durante a confecção desta dissertação.

Ao amor da minha vida, Washington, que foi a pessoa que mais de perto acompanhou todas as minhas dificuldades, auxiliou-me com toda sua paciência, atenção, companheirismo e, principalmente, com todo seu amor.

Aos meus pais, pela educação, carinho, cuidado e por todo o amor com que sempre me envolveram. Não obstante, não posso me furtar de tecer agradecimentos pessoais a cada um deles individualmente: à minha mãe, Ilma, exemplo de força e coragem, que com muito carinho e apoio, não mediu esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida; e ao meu pai, Ivan (*in memorian*), meu herói e Subtenente da Polícia Militar de Alagoas, geógrafo e artesão, por toda proteção e dedicação que ofereceu a mim e à minha irmã Cássia.

À minha irmã, Cássia, pelo seu amor, e por sempre estar presente nas horas mais difíceis da minha vida.

Ao meu padrasto, Gilmar, pelo seu apoio, cuidado e amor.

Ao meu orientador, Professor Doutor Tiago Pimenta Fernandes, pela constante prontidão na solução de dúvidas, por seu apoio e inspiração no amadurecimento dos meus conhecimentos, que me levaram à execução e à conclusão desta dissertação.

Enfim, a todos os amigos, alunos, professores e funcionários da Universidade Portucalense Infante D. Henrique, que me ajudaram a crescer como pessoa e intelectualmente.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Imperiosa se faz uma breve contextualização desta dissertação no tocante aos seus elementos operacionais.

A presente mestranda é de nacionalidade brasileira, certa de que o curso se desenvolve na renomada Universidade Portucalense Infante D. Henrique, situada na cidade do Porto, em Portugal. Logo, apesar de Portugal e Brasil serem nações que falam o mesmo idioma, a gramática, o vocabulário e a semântica apresentam pequenas variações que precisam ser interpretadas de acordo com o país escolhido. Neste caso, a escolha foi pelo português do Brasil como ferramenta de escrita.

De todo modo, registra-se aqui uma homenagem à língua falada e escrita de Portugal, apresentando os protestes de elevada estima e consideração, pois é a terra que faz parte das raízes culturais e históricas do Brasil e que deu origem a este trabalho.

Diante do exposto, passemos ao estudo propriamente.

RESUMO

O artigo propõe-se a realizar um estudo sobre a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece o direito a um mundo laboral livre de violência e assédio.

As violações tratadas apresentam-se como ameaças ao direito à saúde, ao ambiente ecologicamente equilibrado, à igualdade de oportunidades, sendo inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho por afrontar diretamente a dignidade da pessoa humana.

Estando o trabalho dividido em oito partes, foi abordada a questão sobre os direitos humanos e direitos fundamentais, bem como os tipos de violência e assédio, as consequências para a vida da vítima e da sociedade e, ao final, foi feita uma análise das ferramentas que Estados, empregadores e empregados podem utilizar para mudança da cultura de abuso que foi implantada no ambiente laboral.

Portanto, o presente artigo pretende contribuir com o estudo do tema por ser de extrema relevância ao direito do trabalho.

Palavras-chave: violência; assédio; trabalho, OIT.

ABSTRACT

The article proposes to conduct a study on Convention No. 190 of the International Labour Organization (ILO) which recognizes the right to a world of work free of violence and harassment.

The violations addressed are presented as threats to the right to health, to the ecologically balanced environment, to equal opportunities, being unacceptable and incompatible with work, as they directly confront the dignity of the human person.

As the work is divided into eight parts, the issue of human rights and fundamental rights was addressed, as well as the types of violence and harassment, the consequences for the life of the victim and society and, at the end, an analysis of the tools that States, employers and employees can use to change the culture of abuse that has been implanted in the work environment.

Therefore, this article intends to contribute to the study of the subject because it is extremely relevant to labour law.

Keywords: violence; harassment; work, ILO

SIGLAS E ABREVIATURAS

Ampl. - Ampliado

Art. - Artigo

Atual. - Atualizado

CC- Código Civil

CID - Classificação Internacional de Doenças

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNUDS - Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável

DEJT- Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

Ed. - Edição

ETIC - Encontro de Iniciação Científica

Et al. - E outros

ILO - International Labour Organization

LDRT- Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho

MPT- Ministério Público do Trabalho

N. - Número

OEA - Organização dos Estados Americanos

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

ONU - Organização das Nações Unidas

P. - Página

Pp. - Páginas

Proc. - Processo

Rev. - Revista

Ss. - Seguintes

SUS - Sistema Único de Saúde

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

UE - União Europeia

UFPR - Universidade Federal do Paraná

UNESP - Universidade Estadual Paulista

Vol. - Volume

V. - Versão

WHO - World Health Organization

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO 15
2. DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIREITOS HUMANOS 18
   2.1. Delimitação Conceitual: Direitos Fundamentais e Humanos 18
   2.2. Dignidade da Pessoa Humana 19
   2.3. Do Direito Fundamental À Saúde No Trabalho 23
      2.3.1. A Proteção Jurídica da Saúde Mental do Trabalhador 27
   2.4. Do Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Ecologicamente Equilibrado 28
   2.5. Da Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno 33
3. DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) 37
   3.1. Da Convenção Nº 190 da Organização Internacional do Trabalho 38
   3.2. Da interdependência do termo "violência e assédio" 47
   3.3. Princípios que norteiam a convenção 190 da OIT 50
4. DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO ÂMBITO DO TRABALHO 55
   4.1. Violência Psicológica e Assédio Moral 55
   4.2. Violência Sexual e Assédio Sexual 65
      4.2.1. Do Assédio Sexual *Quid Pro Quo* 69
      4.2.2. Assédio Sexual Ambiental 71
   4.3. Violência de Gênero e Assédio em Razão do Gênero 72
      4.3.1. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho e a Sociedade Patriarcal 77
      4.3.2. Violência e Assédio Contra as Mulheres 78
   4.4. Violência Estrutural e Assédio Organizacional 81
      4.4.1. Exercício do poder nas relações de trabalho e seus abusos 82

4.5. Violência Virtual e o Assédio Virtual 83
4.5.1. Do Direito a Desconexão 86
4.6. Violência Doméstica 91
4.7. Violência Física 93
4.8. Violência Econômica 95
5. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO - AS CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE DO TRABALHADOR 97
5.1. As consequências da violência e do assédio na vida das vítimas.....102
5.2. Pandemia Da Covid-19 e a Saúde Do Trabalhador 107
6. IMPACTOS FINANCEIROS DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO 111
7. DIREITO À BUSCA DA FELICIDADE 114
8. DAS PROVAS 118
8.1. Prova do dano moral para ressarcimento 124
9. CRIAÇÃO DE POLÍTICAS E FERRAMENTAS PARA ACELERAR A MUDANÇA SOCIAL 128
10. CONCLUSÃO 131
11. BIBLIOGRAFIA 133

1. INTRODUÇÃO

Diante da existência de desigualdade trabalhista entre os gêneros, trabalho infantil, jornadas extenuantes, condições de trabalho indignas e degradantes, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de promover a justiça social, o acesso para homens e mulheres a um ambiente laboral decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, definindo e promovendo normas para o trabalho decente[1], com criação de tratados internacionais que preveem o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

A Convenção nº 190 foi criada pela OIT no ano de 2019 e apresenta novas normas internacionais que têm o objetivo de acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho[2]. É sobremodo importante assinalar que já existiam convenções importantes de cunho relativo aos direitos humanos, das quais cita-se: a Convenção de nº 100 (Genebra - 1951), relativa à Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor[3]; a Convenção de nº 111 (Genebra - 1958), relativa à discriminação em matéria de emprego e ocupação[4]; a Convenção de nº 156 (Genebra - 1981), relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família[5].

A violência e o assédio no local de trabalho são, muitas vezes, violações silenciosas, praticadas de forma velada, de difícil comprovação, mas capazes de causar prejuízos devastadores à vítima e ricochetear nos seus familiares, no Estado, assim como é possível identificar prejuízos diretos ao próprio empregador.

Com o presente estudo verificou-se que há gestões empresariais que não se preocupam com a saúde física e psíquica dos seus empregados, passando a submetê-los a um ambiente hostil, com total desrespeito aos direitos fundamentais e à dignidade da pessoa humana.

A Convenção nº 190 da OIT apresenta preocupação em proteger os trabalhadores

---

[1] OIT. Conheça a OIT. Brasília. [consult. 13 Out 2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm#:~:text=A%20miss%C3%A3o%20da%20OIT%20%C3%A9,%2C%20equidade%2C%20seguran%C3%A7a%20e%20dignidade.

[2] OIT. Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho - Convenção 190. Brasília, 2019. [consult. 13 Out 2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm.

[3] OIT. Convenção nº 100, Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Genebra, 1951. [consult. 13 Out 2022]. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%C2%BA%20100).pdf .

[4] OIT. Convenção nº 111. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra, 1958. [consult. 13 Out 2022]. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20%20%20n%20%C2%BA%20111).pdf .

[5] OIT. Convenção nº 156. Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra, 1981. [consult. 13 Out 2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm.

de práticas que podem lesar a saúde física e psicológica, a vida financeira e sexual, introduzindo um conceito único e abrangente na expressão 'violência e assédio' para incluir todos os comportamentos que tragam quaisquer prejuízos às vítimas.

As mulheres sofreram, ao longo da história, vários tipos de violência e assédio e, nos dias atuais, são as que mais sofrem com assédio sexual, violência doméstica, discriminação, dentre outros. Ciente de tal problemática, a Convenção se refere às mulheres de forma específica, deixando claro que fazem parte de um grupo vulnerável aos ataques e devem ser protegidas.

O estudo apresenta novos termos como a "hiperconexão" e a "telepressão". Diante de avanços tecnológicos, com as exigências exacerbadas de maior produtividade, menor tempo de execução das tarefas, além de metas inalcançáveis, empregados são submetidos a trabalhar em regime de prontidão[6] e sobreaviso[7], com total prejuízo do período de descanso, pois podem ser chamados a qualquer momento por meio de "telefone ou pelo telégrafo (como ocorria nas estradas de ferro), como também por BIP, pagers, laptop ligado à empresa, telefone celular, etc[8]". Tais situações estressantes favorecem o surgimento de vários tipos de doenças relacionadas ao trabalho.

A pesquisa aborda as consequências da violência e do assédio na vida das vítimas, demonstrando que os prejuízos amargados alastram-se para além da esfera profissional, alcançando a vida íntima e prejudicando a qualidade de vida, podendo refletir inclusive em seus patrimônios.

No contexto da pandemia da COVID-19, em que o mundo passou por meses de pânico e medo, com milhares de mortos e pessoas infectadas, empresas foram fechadas e algumas se aproveitaram da situação para desrespeitar direitos fundamentais dos empregados. Pode-se ver diminuição de funcionários, aumento da carga horária de trabalho, ameaças de demissão, diminuição salarial, diminuição de benefícios e precarização do trabalho.

O trabalho versa também sobre a questão do direito à felicidade, tendo em vista que o empregador deve zelar pela qualidade do meio ambiente laboral. O local de trabalho deve respeitar todos os direitos fundamentais e a dignidade do trabalhador, que

---

[6] "A prontidão (também chamada de reserva) caracteriza-se pela circunstância de o empregado permanecer, fora de seu horário habitual de trabalho, nas dependências do empregador ou em local por ele determinado, aguardando ordens de serviço, em local destinado para descanso." (Mainardi, Eduardo Bocaccio. ROSA, Pedro Gerstner da. STÜRMER, Gilberto. *Sobreaviso e prontidão*. v. 41 n. 1 (2015): Direito e Processo do Trabalh, p. 25. [consul. 13 Jan 2023]. DOI: https://doi.org/10.15448/1984-7718.2015.1.19962)

[7] "O sobreaviso estará caracterizado pelo fato de o empregado permanecer, fora de seu horário habitual de trabalho, em sua própria casa ou onde entenda por bem estar, aguardando, a qualquer momento, um chamado para o serviço. O art. 244, 2º, da CLT, dispõe que o empregado deve permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. O TST já entende, no entanto, que o trabalhador não precisa estar em sua própria casa; basta, para restar caracterizado o sobreaviso, que esteja em regime de plantão ou equivalente, pronto para ir trabalhar se chamado for. O chamado (previamente ajustado – contratualmente –, gerando uma expectativa real de ser interrompido das atividades familiares ou de lazer) pode ser realizado por qualquer meio de comunicação (telefone fixo, telefone celular, bip, mensagem eletrônica, entre outras) (Súmula nº 428 do TST)." (Ibidem)

[8] Ibidem, p. 26.

consequentemente terá condições de buscar a sua felicidade.

Perante as consequências negativas trazidas pela violência e pelo assédio, a pesquisa apresenta a importância da criação de campanhas para orientação, educação e treinamento acessíveis a todos, para que o objetivo de prevenção seja alcançado.

2. DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIREITOS HUMANOS

2.1. Delimitação Conceitual: Direitos Fundamentais E Humanos

Os direitos humanos fundamentais são imprescindíveis na democracia de um país, podendo por meio deles avaliar os poderes sociais, políticos e individuais[9].

Os “direitos humanos” têm relação com as declarações e convenções internacionais e abordam a proteção da dignidade humana em âmbito internacional.

Os “direitos fundamentais”, em contrapartida, são direitos humanos positivados nas Constituições, em nível interno, adotados por um país em sua legislação, e consolidam a dignidade da pessoa humana.

As Doutoras Dora Alves e Maria de Fátima Pacheco apresentam, de forma clara e abrangente, a distinção entre ambos os termos nos seguintes moldes:

> Os "Direitos Humanos" são um conjunto de regras jurídicas que reconhecem aos indivíduos direitos e liberdades inerentes ou inatos a toda a humanidade. A expressão é mais recente do que a locução "Direitos do Homem", abrangendo o conjunto de direitos transcendentes, deduzidos do género humano, cuja necessidade de proteção é objeto de vários instrumentos internacionais. A doutrina dos Direitos do Homem nasceu do jusnaturalismo, pois justificava a sua existência, independentemente do Estado. Os "Direitos Humanos são um produto da História e, portanto, são o resultado de uma longa evolução, agrupando um conjunto de direitos superiores e apriorísticos a todas as ordens jurídicas positivas (conceções jusnaturalistas). Assim sendo, caracterizam-se pela sua universalidade, abstração, essencialidade, inalienabilidade e prioridade face ao direito positivo.
> A sua conceção parte da ideia de que tais direitos mínimos devem ser comuns a "todos” os seres da raça humana, devendo ser considerados limites transcendentes ao poder constituinte material e princípios axiológicos fundamentais. Neles sobressai o facto de serem mais ligados aos indivíduos e não tanto aos Estados, em virtude de decorrerem de imperativos éticos.
> O problema fundamental que assiste a estes direitos, não é tanto a sua fundamentação, mas sim a sua exequibilidade. Assim, é mais fácil enunciá-los do que protegê-los, pois apesar de os prevermos em Declarações ou catálogos, eles continuam a ser violados. O reconhecimento internacional dos "Direitos do Homem" impõe aos Estados o dever de os integrarem na sua legislação (direito positivo), pelo que devem ser regulamentados pelo poder político para que se tornem uma realidade jurídica.
> A locução "Direitos do Homem" encontrava consagração na Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 e variados outros documentos internacionais. Também a Constituição portuguesa se refere a "Direitos do Homem no artigo 7.º, n.º 1, já o texto do artigo 2. reconhece a vinculação do Estado português aos "Direitos e Liberdades Fundamentais. Mas note-se o recente afastamento em relação àquela terminologia.
> Por sua vez, os Direitos Fundamentais estão ligados a posições subjetivas básicas dos indivíduos consagradas a nível constitucional (em sentido formal), designando os direitos vigentes das pessoas face a uma organização política. São direitos cuja função é defender os eventuais "excessos" do poder. Desta forma, podemos dizer que há uma incindível ligação entre Constituição e Direitos Fundamentais. Estes direitos resultam do respeito

[9]CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 3ª edição. Salvador: Jus Podivm, 2009, p. 532. ISBN: 8577611930.

absoluto por um "sentimento jurídico coletivo", e encarnam determinados valores essenciais derivados da dignidade humana (sentido material). Os "Direitos Fundamentais" serão, portanto, os direitos reconhecidos. e garantidos por normas superiores dos ordenamentos jurídicos ou provenientes de outras fontes, que encerram valores transcendentes ao próprio poder constituinte material, considerados dignos de proteção por parte de um determinado sistema normativo. Estes direitos estão associados à liberdade pessoal e à liberdade política, pelo que são um requisito para o regular funcionamento da democracia. Se estes direitos integram uma ordem jurídica concreta, estadual, os primeiros (Direitos Humanos) derivam da natureza humana, ou seja, são um conjunto de direitos que cada um possui apenas pelo facto de se ser humano.[10]

Tem-se, portanto, que os termos são comumente usados em artigos científicos, doutrina e até mesmo jurisprudência para identificar os direitos da pessoa humana. Contudo, na prática, os direitos fundamentais são erroneamente confundidos com Direitos Humanos, sendo aqueles uma das ferramentas que garante o respeito e a aplicabilidade da dignidade da pessoa humana através das constituições[11].

2.2. Dignidade Da Pessoa Humana

Darley da Cunha Júnior define a questão da “dignidade da pessoa humana” como:

(...) materialmente, os direitos fundamentais devem ser concebidos como aquelas posições jurídicas essenciais que explicitam e concretizam essa dignidade, e nisso residiria, sem dúvida, a sua fundamentalidade material. Vale dizer, o princípio da dignidade da pessoa humana constitui o critério unificador de todos os direitos fundamentais, ao qual todos os direitos do homem se reportam, em maior ou menor grau. Advertimos, entrementes, que o referido critério não é absoluto nem exclusivo, porquanto há direitos fundamentais também reconhecidos às pessoas jurídicas ou que se reconduzem a outros princípios fundamentais, o que significa que nem sempre a ideia de dignidade da pessoa humana pode, pelo menos diretamente, servir de vetor para a identificação dos direitos fundamentais. (...) Assim, concluímos que o “princípio da dignidade da pessoa humana pode, com efeito, ser tido como critério basilar- mas não exclusivo- para a construção de um conceito material de direitos fundamentais[12].

Os direitos fundamentais e a dignidade humana[13] são princípios que objetivam o

---

[10] ALVES, Dora Resende; PACHECO, Maria de Fátima de Castro Tavares Monteiro. (2021). De que falamos quando falamos de direitos fundamentais?. *In*: J. P. Xavier, C. P. Albuquerque, J. Simões, & M. T. L. Cruz, Past, Present and Future of Human Rights: After the 70th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights 1948-2018, pp. 61-86 [consulta: 02-1-2023]. Disponível no Repositório UPT, http://hdl.handle.net/11328/3736.

[11] CUBA, José Venâncio. *Os direitos fundamentais de quarta dimensão/geração*. ETIC - Encontro de Iniciação Científica, v. 13, n. 13, 2017 [consulta: 15-11-2022]. ISSN 21-76-8498. Disponível em: http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/issue/view/88.

[12] CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 3ª edição. Salvador: Jus Podivm, 2009, pp. 537 e 538. ISBN: 8577611930.

[13] (…) “o princípio da boa-fé (artigo 126.º do C.T./2009) – já para não falar de outros princípios e valores mais elevados e abrangentes, como os direitos de personalidade, sempre radicados e pautados pela dignidade da pessoa humana, designadamente, na vertente da preservação da sua integridade física e moral (cfr., por exemplo, os artigos 14.º e seguintes do C.T./2009 e 70.º do C. Civil) – está sempre presente no cumprimento e execução do contrato de trabalho, o que significa que as partes não podem agir nas suas relações contratuais de uma forma infundada, despauterada, por sua livre e autorrecriação, sem motivo objetivo, plausível, lógico e reconhecido como legítimo pelo direito (logo, em violação do dito princípio da boa-fé), assim como não podem atuar em abuso de direito (artigo 334.º do Código Civil).” (PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. Processo nº: 3644/17.8T8AVR.P1. Nº Convencional: JTRP000. Data do Acórdão: 29/04/2019. Relator: NELSON FERNANDES. [consulta: 3-02-2023]. Disponível em:

respeito à pessoa como ser humano.

Na antiguidade, a dignidade era aplicada apenas para alguns indivíduos. No período que havia a legalização da servidão e da escravidão, seres humanos eram tratados de forma cruel como se fossem mercadorias.

A evolução dos direitos humanos fundamentais ocorreu com sofrimento, ao qual os seres humanos foram, por décadas, submetidos. Os homens não eram possuidores do poder político e civil, que só foram conquistados com os direitos fundamentais de primeira dimensão.

Dirley da Cunha Júnior expõem que:

> Os direitos de primeira dimensão correspondem às chamadas liberdades públicas dos franceses, compreendendo os direitos civis, entre os quais se destacam, sobretudo pela acentuada e profunda inspiração jusnaturalista, os direitos à vida, à liberdade, à propriedade, à segurança e à igualdade de todos perante a lei, posteriormente complementados pelos direitos de expressão coletiva (tais como os direitos de reunião e associação) e os direitos políticos (com os direitos de voto, mas de modalidade ativa e passiva). Esses direitos de primeira dimensão foram reconhecidos para a tutela das liberdades públicas, em razão de haver naquela época uma única preocupação, qual seja, proteger as pessoas do poder opressivo do estado. Em razão disso, eles se voltavam exclusivamente à tutela das liberdades, tanto na esfera cível, quanto na esfera política; constituíram verdadeiro obstáculo à interferência estatal, pois pregavam o afastamento do Estado da esfera individual da pessoa humana, de modo que eram denominados de direitos de caráter "negativo" ou simplesmente "liberdades negativas". Negava-se ao Estado, portanto, qualquer ingestão nas relações individuais e sociais, ficando ele reduzido tão-somente a guardião das liberdades.
> Os direitos de primeira dimensão expressam poderes de agir, reconhecidos e protegidos pela ordem jurídica a todos os seres humanos, independentemente da ingerência do Estado, e correspondem ao *status negativus* da teoria de Jellinek, fazendo ressaltar na ordem dos valores políticos a nítida separação entre o Estado e a Sociedade. Eles já se consolidaram universalmente, não havendo constituição digna desse nome que não os reconheça em toda a extensão. Por isso mesmo, marcada é a importância desses direitos para o indivíduo que, não obstante o reconhecimento de diversos outros, continuam eles ocupando um lugar de destaque no cenário jurídico-constitucional, embora perpassados mais de duzentos anos de história dos direitos fundamentais.[14]

Apesar de tais conquistas, inicialmente, mesmo os direitos sociais baseados na ideia de igualdade, o foco da luta não estava em alcançar de forma efetiva a dignidade necessária, podendo ser verificado claramente com a exploração humana praticada na Revolução Industrial[15], que trouxe consigo, além de transformações em escala mundial

---

http://wwhttp://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b33872ca3e8e9aae8025840f004fe168?OpenDocumentw.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f55c5a39abe92770802588a300507225?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral,doen%C3%A7a,ocupacional.)

[14] CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 3ª edição. Salvador: Jus Podivm, 2009, pp. 582 e 583. ISBN: 8577611930.

[15] "Com a revolução industrial, surgiram novas técnicas possibilitando a produção em grande escala. Devido a isso houve grande despontamento econômico de uma pequena parcela da população. Porém, essa pequena parcela cresceu economicamente pela mão de obra da maioria, ou seja, a classe trabalhadora. Esse rápido crescimento gerou grande desigualdade monetária na população, deixando as classes sociais totalmente desequilibradas" (...) (CUBA, José Venâncio. *Os direitos fundamentais de quarta dimensão/geração*. ETIC - Encontro de Iniciação Científica, v. 13, n. 13, 2017 [consulta: 15-11-2022]. ISSN 21-76-8498. Disponível em: http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/issue/view/88.

(permitindo o desenvolvimento da indústria e do capitalismo), trabalhos em condições precárias, quiçá desumanas, com salários baixos, jornada extenuante e ambiente de trabalho não seguro. Nesse sentido apresenta Diego Souza:

> A precarização do trabalho situa-se no bojo das recentes transformações do capitalismo, embora não possa ser tomada como fenômeno novo. Na verdade, constitui-se como elemento estrutural do modo de produção capitalista, uma vez que coaduna elementos econômicos, sociais, políticos e jurídicos que ratificam a exploração do trabalho e equalizam a questão do desemprego estrutural, muitas vezes mistificando-o. Estratégias de prolongamento das jornadas de trabalho, burlando a legislação trabalhista, ou de subcontratação de grupos em condições diferenciadas de acesso a direitos e benefícios são constatadas desde a Revolução Industrial, a exemplo do caso inglês analisado por Marx (1988).
> Um olhar atento para a história recente, no entanto, revela a precarização do trabalho em uma dinâmica mais intensa, como 'dimensão da reestruturação produtiva' (Alves, 2007). Desde meados dos anos 1970, o capitalismo mundial entra em uma nova dinâmica, em resposta à erupção de sua crise estrutural, com contrastes eminentes em face dos parâmetros econômicos e políticos do período anterior. Do ponto de vista econômico, há a queda da taxa de lucros, revelando a obsolescência dos mecanismos da articulação taylorismo/fordismo/keynesianismo para o controle de sua tendência decrescente; do ponto de vista político, esgota-se o modelo de Bem-Estar, uma vez que, como reflexo da taxa de lucros, o Estado capitalista se volta, com ainda mais intensidade, à sua função econômica, ratificando sua condição de lastro para o grande capital (Mészáros, 2009)[16].

No século XX, após a Primeira Guerra Mundial, foram reconhecidos os direitos culturais, sociais e econômicos, na busca de reduzir as desigualdades que prejudicavam a efetivação da dignidade humana.

No direito positivo de segunda dimensão[17] o Estado tem o dever de intervir para atender às necessidades dos indivíduos.

Após a Segunda Guerra Mundial foi adotada a Declaração Universal de Direitos Humanos pela Assembleia Geral das Nações Unidas, um marco histórico que foi inspiração para elaboração de inúmeras cartas constitucionais e tratados internacionais

---

[16] SOUZA, Diego de Oliveira. *As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19.* Trabalho, Educação e Saúde [online]. 2021, v. 19 [consulta: 4-1-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311. ISSN 1981-7746.

[17] "Apesar de nota "direitos de cunho positivo" que os distingue, os direitos de segunda dimensão também compreendem as denominadas "liberdades sociais", das quais são exemplos a liberdade de sindicalização, o direito de greve e alguns direitos trabalhistas (tais como o direito a férias e ao repouso semanal remunerado, o salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho, entre outros). Esclareça-se outrossim, que esses direitos referem-se, à semelhança dos direitos de primeira dimensão, ao homem individualmente considerado, não devendo ser confundidos com os direitos difusos e coletivos da terceira dimensão. É no século XX, sobretudo após a Primeira Grande Guerra, que esses móveis direitos fundamentais passaram a ser reconhecidos, cabendo a primazia à Constituição mexicana de 1917, seguida pela Constituição russa de 1918. Todavia, deve-se à Constituição da República de Weimar, de 11 de agosto de 1919, a sistematização e o reconhecimento, em termos definitivos, desses direitos. Demonstra-se isso, pelo só fato de haver a Constituição Alemã- que se constituía em duas partes- dedicado toda a sua segunda parte (Parte II), dividida em cinco títulos (arts. 109-165), aos novos direitos econômicos e sociais, sob a denominação genérica de "Direitos e deveres fundamentais dos alemães". Não foi, portanto, por acaso que a chamada Constituição de Weimar tornou-se a Constituição paradigma do constitucionalismo do primeiro pós-guerra e ainda é – como sublinha Raul Machado Horta- "o marco que separa duas épocas histórias: a do constitucionalismo liberal dos séculos XVIII e XIX e as do constitucionalismo social do século XX, que com ela adquiriu expansão universal (...)". A Constituição de Weimar efetivamente, representou inquestionáveis modelo de avanço constitucional na evolução histórica dos direitos fundamentais, com o despontar dos direitos ditos de segunda dimensão, fonte do Estado do bem-estar social na Alemanha e, posteriormente, no Brasil" (CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 3ª edição. Salvador: Jus Podivm, 2009, pp. 588 e 589. ISBN: 8577611930).

inclinados à proteção dos direitos humanos que foram barbaramente violados.

Essa declaração reconhece expressamente que toda pessoa humana já nasce livre e que todos são iguais não só em dignidade como também em direitos e devem agir com espírito de fraternidade[18]. É a consagração dos três valores presentes na Revolução Francesa, quais sejam: liberdade, igualdade, e fraternidade[19].

Reconhece a igualdade de gozar dos direitos e liberdade sem distinção de raça, cor, sexo, língua, condição política, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, condição jurídica ou internacional do local a que pertença uma pessoa[20].

Os direitos fundamentais de terceira dimensão são caracterizados pela proteção do homem em coletividade[21]. Trazem o direito ao meio ambiente equilibrado, à segurança, à paz, à solidariedade universal, ao reconhecimento mútuo de direitos entre os países, à comunicação, à autodeterminação e ao desenvolvimento.[22]

Os direitos fundamentais de quarta dimensão estão relacionados à democracia e aos direitos à biotecnologia, conforme o exposto por José Cuba:

> Com uma evolução quase recente da sociedade foram firmadas as outras três dimensões dos Direitos Fundamentais, absolutas e bem definidas. Já em um contexto atual temos uma larga discussão sobre a quarta dimensão de tais direitos. Como falamos de um tema contemporâneo não definiu-se exatamente do que se trata tal dimensão. É nesse ponto que as doutrinas divergem e se dividem em duas vertentes principais: A bioética ou a democracia. Na primeira vertente, a da bioética, os doutrinadores tratam a quarta dimensão como a que preza o controle nos avanços tecnológicos que dizem respeito a vida, como reprodução assistida, transgênicos, experiências genéticas e etc. Norberto Bobbio (1992, p. 6) leciona sobre o assunto:
> "[...] já apresentam novas exigências que só poderiam chamar-se de direitos de quarta geração, referentes aos efeitos cada vez mais traumáticos da pesquisa biológica, que permitirá manipulações do patrimônio genético de cada indivíduo". São direitos importantes que cuidam para que não o ser humano não se perca no seu poder de mudança do que é natural, prezando que se use da ética e do bom senso quando se tratar da vida. "O passo dos direitos fundamentais a essa nova dimensão de reconhecimento de direitos se deve a que, se já há algum tempo é perfeitamente possível observar a manipulação de animais e vegetais, hoje a manipulação é sobre o ser humano diretamente, colocando-se no mundo uma discussão inicial sobre as possibilidades de se dispor do patrimônio genético individual, evitando a manipulação sobre os genes e ao mesmo tempo, mantendo-se a garantia de gozar das contemporâneas técnicas de engenharia genética". (ALARCÓN, 2004, p. 90) A segunda vertente defende que essa

[18] "Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade" (ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de dezembro 1948*. Artigo 1º [consulta: 23-12-2022]. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos).

[19] TRABULSI, José Antonio Dabdab. *Liberdade; Igualdade; Antiguidade*: a revolução francesa e o mundo clássico. Phoinix, v. 4, n. 1, p. 208, 1998 [consulta: 11-1-2023]. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/phoinix/article/view/36538.

[20] ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de dezembro 1948*. Artigo 2º [consult. 23-12-2022]. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.

[21] COIMBRA, Rodrigo. Os direitos transindividuais como direitos fundamentais de terceira dimensão e alguns desdobramentos. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 5, n. 16, 2011, p. 65 [consulta: 20-12-2022]. DOI: https://doi.org/10.30899/dfj.v5i16.365. ISSN 1982-1921.

[22] CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 3ª edição. Salvador: Jus Podivm, 2009, p. 591. ISBN: 8577611930.

> geração trata sobre a democracia. Não da afirmação da democracia, já constituída em diversos países, mas sim na sua real eficiência. Paulo Bonavides (2006, p. 571) explana o assunto: "São direitos de quarta geração o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo. Deles depende a concretização da sociedade aberta para o futuro, em sua dimensão de máxima universalidade, para a qual parece o mundo inclinar-se no plano de todas as relações de convivência". A democracia na sua essência busca atender a vontade da maioria, mas no contexto atual, e buscando não violar as outras dimensões dos Direitos Fundamentais, devemos buscar cada vez mais a vontade de todos[23].

A dignidade humana passou a ganhar evidência no âmbito trabalhista, e o breve histórico apresentado acima vem corroborar que as lutas no decorrer da história tiveram ligação com a busca pelo respeito à pessoa. Nos dias atuais, com o capitalismo a qualquer custo, a globalização, o consumo exagerado de bens e o avanço inimaginável da tecnologia, novas formas de exploração podem ser encontradas, bem como inúmeras ofensas à dignidade da pessoa humana estão presentes nas relações de trabalho.

2.3. Do Direito Fundamental À Saúde No Trabalho

A Declaração Universal dos Direitos Humanos apresenta que todo ser humano possui:

> (…) direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família, saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle."[24]

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 17 novembro de 1988, aborda em seu artigo 10, parágrafo 1º, que "Toda pessoa tem direito à saúde, compreendendo-se como saúde o gozo do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social"[25].

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1966, reconhece em seu art. 12, §1º, que é "direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental"[26].

---

[23] CUBA, José Venâncio. *Os direitos fundamentais de quarta dimensão/geração*. ETIC - Encontro de Iniciação Científica. ISSN 21-76-8498, v. 13, n. 13, 2017 [consulta: 15-11-2022]. Disponível em: http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/issue/view/88.

[24] ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de dezembro 1948*. Artigo 25, 1 [consulta: 23-12-2022]. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.

[25] OEA. *Protocolo Adicional À Convenção Americana Sobre Direitos Humanos Em Matéria De Direitos Econômicos, Sociais E Culturais (Protocolo De São Salvador*). Artigo 10, parágrafo 1º. 17 de novembro de 1988 [consulta: 22-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm.

[26] ONU. *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 19 de dezembro de 1966*. Artigo 12,

Não obstante todos esses instrumentos internacionais abordados, as Constituições Portuguesa e Brasileira também abordam explicitamente o direito à saúde, conferindo a esse direito o caráter de direito fundamental:

> Constituição da República Portuguesa
> Artigo 64.º
> 1. Todos têm direito à protecção da saúde e o dever de a defender e promover.
> 2. O direito à protecção da saúde é realizado:
> a) Através de um serviço nacional de saúde universal e geral e, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos, tendencialmente gratuito;
> b) Pela criação de condições económicas, sociais, culturais e ambientais que garantam, designadamente, a protecção da infância, da juventude e da velhice, e pela melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho, bem como pela promoção da cultura física e desportiva, escolar e popular, e ainda pelo desenvolvimento da educação sanitária do povo e de práticas de vida saudável.
> 3. Para assegurar o direito à protecção da saúde, incumbe prioritariamente ao Estado:
> a) Garantir o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina preventiva, curativa e de reabilitação;
> b) Garantir uma racional e eficiente cobertura de todo o país em recursos humanos e unidades de saúde;
> c) Orientar a sua acção para a socialização dos custos dos cuidados médicos e medicamentosos;
> d) Disciplinar e fiscalizar as formas empresariais e privadas da medicina, articulando-as com o serviço nacional de saúde, por forma a assegurar, nas instituições de saúde públicas e privadas, adequados padrões de eficiência e de qualidade;
> e) Disciplinar e controlar a produção, a distribuição, a comercialização e o uso dos produtos químicos, biológicos e farmacêuticos e outros meios de tratamento e diagnóstico;
> f) Estabelecer políticas de prevenção e tratamento da toxicodependência.
> 4. O serviço nacional de saúde tem gestão descentralizada e participada[27].
>
> Constituição Federal Brasileira
> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.
> Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária
> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> (…)
> IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim[28];

O direito à saúde se reveste de caráter de direito social fundamental e é inerente à pessoa humana. Segundo Ingo Wolfgang Sarlet:

---

parágrafo 1º [consulta: 22-12-2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm.

[27] PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10 [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775.

[28] BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988* [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

> Assim, a saúde comunga, na nossa ordem jurídico-constitucional, da dupla fundamentalidade formal e material da qual se revestem os direitos e garantias fundamentais (e que, por esta razão, assim são designados) na nossa ordem constitucional. A fundamentalidade formal encontra-se ligada ao direito constitucional positivo e, ao menos na Constituição pá- tria, desdobra-se em três elementos: a) como parte integrante da Constituição escrita, os direitos fundamentais (e, portanto, também a saúde), situam-se no ápice de todo o ordenamento jurídico, cuidando-se, pois, de norma de superior hierarquia; b) na condição de normas fundamentais insculpidas na Constituição escrita, encontram-se submetidos aos limites formais (procedimento agravado para modificação dos preceitos constitucionais) e materiais (as assim denominadas "cláusulas pétreas") da reforma constitucional; c) por derradeiro, nos termos do que dispõe o artigo 5, parágrafo 1, da Constituição, as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais são diretamente aplicáveis e vinculam diretamente as entidades estatais e os particulares. A respeito de cada um destes elementos caracterizadores da assim denominada fundamentalidade formal, notadamente sobre o seu sentido e alcance, ainda teremos oportunidade de nos manifestar.
> Já no que diz com a fundamentalidade em sentido material, esta encontra-se ligada à relevância do bem jurídico tutelado pela ordem constitucional, o que - dada a inquestionável importância da saúde para a vida (e vida com dignidade) humana - parece-nos ser ponto que dispensa maiores comentários.
> Por tudo isso, não há dúvida alguma de que a saúde é um direito humano fundamental, aliás fundamentalíssimo, tão fundamental que mesmo em países nos quais não está previsto expressamente na Constituição, chegou a haver um reconhecimento da saúde como um direito fundamental não escrito (implícito), tal como ocorreu na Alemanha e em outros lugares. Na verdade, parece elementar que uma ordem jurídica constitucional que protege o direito à vida e assegura o direito à integridade física e corporal, evidentemente, também protege a saúde, já que onde esta não existe e não é assegurada, resta esvaziada a proteção prevista para a vida e integridade física[29].

Apesar de ser dever do Estado garantir a saúde de toda população, esse dever também se estende aos particulares[30], e o direito à saúde deve alcançar o ser humano enquanto trabalhador. O empregado precisa ser protegido contra doenças (físicas ou psicológicas) causadas pelo trabalho ou mesmo eventuais acidentes que possam lhe

---

[29] SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas Considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito à saúde na Constituição de 1988. *Revista Direito e democracia*. Canoas: Ed. ULBRA, v. 3, n. 1, pp. 336-337, 2002 [consulta: 03-3-2022]. Disponível em: http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2433.

[30] "Mas a saúde, para além da sua condição de direito fundamental, é também dever. Tal afirmativa decorre no que diz com o Estado diretamente da dicção do texto constitucional, que, no art. 196, dispõe solene e clara- mente que "a saúde é direito de todos e dever do Estado...,", sublinhando a obrigação precípua do poder público para com a efetivação deste direito. Todavia, a não ser que se pretenda sustentar uma interpretação literal e restritiva, que, no entanto - ao menos no nosso sentir - não resiste minimamente quando se privilegia uma hermenêutica sistemática e hierarquizante, afinada, por sua vez, com os postulados da unidade da Constituição e da sua força normativa,5 também haverá se se reconhecer que a saúde gera um correspondente dever de respeito e, eventualmente até mesmo de proteção e promoção para os particulares em geral, igualmente vinculados na condição de destinatários das normas de direitos fundamentais. Assim, mesmo que não se vá aqui explorar este aspecto, importa considerar que sem o reconhecimento de um correspondente dever jurídico por parte do Estado e dos particulares em geral, o direito à saúde restaria fragilizado, especialmente no que diz com sua efetivação. Evidentemente - ainda que a Constituição não o tenha referido expressamente - também os particulares não poderão ofender a saúde alheia, alegando não serem destinatários do direito à saúde. Basta atentar para o fato de que ofender a integridade física e moral de seus semelhantes constitui, em muitos casos, conduta punível na esfera criminal ou, pelo menos, cível. De outra parte, poderá se sustentar que existe, de certa forma, um dever da própria pessoa (e de cada pessoa) para com sua própria saúde (vida, integridade física e dignidade pessoal), ensejando até mesmo e dependendo das circunstâncias do caso concreto, uma proteção da pessoa contra si mesma, em homenagem ao caráter (ao menos em parte) irrenunciável da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais" (…) (SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas Considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito à saúde na Constituição de 1988. *Revista Direito e democracia*. Canoas: Ed. ULBRA, v. 3, n. 1, pp. 339, 2002 [consulta: 03-3-2022]. Disponível em: http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2433).

trazer algum tipo de dano.

A doença ocupacional proveniente do trabalho ou de acidente de trabalho, além de causar prejuízos à vítima, a depender da gravidade do caso, pode diminuir a produtividade do empregado (prejudicando o desenvolvimento de suas atividades laborais) e ricochetear[31] em terceiros que não possuem qualquer relação com o ocorrido, como é o caso de prejuízos que alcançam os familiares, que precisarão lidar com o surgimento de problemas psiquiátricos, sexuais, invalidez, dentre outros.

Quanto ao tema, Tiago Fernandes explica com base no direito português:

> Para que uma determinada situação possa reconduzir-se a uma doença profissional, necessário se toma que a mesma seja qualificada e subsumida a alguma daquelas que vêm elencadas na lista aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007 de 17 de Julho. Do confronto com esta positivação, resulta que <<as situações de *mobbing* ou de assédio não são configuráveis, entre nós, como acidentes de trabalho, nem como doenças profissionais: os primeiros, porque o facto não é instantâneo, nem fortuito, mas reiterado e deliberado e as segundas porque não constam da respectiva lista. Daí que as condutas ilícitas que surjam nesta área apenas sejam ressarcíveis no âmbito da responsabilidade civil (...). Ressalve-se que não é o assédio moral em si que constituirá ou não uma doença, mas as suas genésicas consequências: falamos de depressões, etc., enfermidades reconhecidas como doenças profissionais. Nos termos do art. 283º, n.º 3 Ctrab, mesmo as doenças que não se encontram enumeradas poderão ser consideradas doenças profissionais, desde que resultem da prestação de actividade subordinada e não correspondam a um desgaste normal do organismo. Importa equacionar que a morte, incluindo o próprio suicídio, como consequência decorrente do *mobbing*, e a susceptibilidade de se traduzir num acidente de trabalho tem inegáveis consequências ao nível da reparação e de protecção do agregado familiar. Muito embora nestes casos exista uma conduta perpetuada no tempo, subsiste um certo acontecimento que determina que o lesado ponha fim à vida. Acresce que se verifica o nexo causal entre o estado de sujeição próprio do direito laboral e o dano, pelo que se legitima, quanto a nós, a sua classificação enquanto acidente de trabalho. Avocamos nesta matriz uma decisão proferida pela Cour d'apell de Riom, em 22/02/2004 e que considerou como acidente de trabalho um suicídio causado pela exposição a assédio moral, afastando o carácter voluntário do acto em virtude das mudanças psicológicas que tinham surgido das adversidades do vínculo laboral.
> Por fim, salientamos ainda que em Espanha o assédio moral é considerado um acidente de trabalho, nos termos do preceituado no art. 115.º *da Ley General de la Seguridad Social*, destacando-se ainda que o Código Penal espanhol contém uma secção dedicada à protecção da integridade moral, sob a epígrafe «De las torturas y otros delitos contra la integridad morai»[32].

O Estado também poderá arcar com os cuidados médicos, ou mesmo com auxílios

---

[31] "Aquilo que em nosso país é chamado de dano reflexo ou por ricochete é uma categoria jurídica difundida em outros ordenamentos, sendo denominado de *dommage par ricochet* na França, *danno riflesso* na Itália e *daño por rebote* nos países de língua espanhola (GERALDES, 2007). Pode-se dizer que o próprio nome já fornece uma visão interessante do instituto do dano reflexo que, segundo o professor Fernando Noronha (2003, p. 578), é "[...] aquele que atinge outras pessoas, por estarem ligadas àquela que é vítima imediata de um determinado fato lesivo"" (SILVA, Rafael Peteffi da. Sistema de justiça, função social do contrato e a indenização do dano reflexo ou por ricochete. *Revista Sequência*: estudos jurídicos e políticos, v. 32, n. 63, p. 353-375, 2011, p. 354 [consulta: 2-1-2023]. ISSN-e 2177-7055. Doi:10.5007/2177-7055.2011v32n63p353).

[32] FERNANDES, Tiago Pimenta. *Algumas Reflexões sobre Mobbing*. Journal of Business and Legal Sciences / Revista De Ciências Empresariais E Jurídicas, (25), 2014, p.157, [consulta: 7-02-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.

em caso de afastamento por invalidez temporária ou permanente.

Conforme se verifica, não só o empregado é prejudicado: tal situação atinge inúmeras pessoas e pode causar prejuízos incalculáveis, devendo os países se atentar para a criação de políticas públicas para redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, prevendo inclusive a possibilidade de condenação a indenizações pecuniárias aos responsáveis pelos danos.

Portanto, diante dos bens internacionalmente e constitucionalmente tutelados, o trabalhador é devidamente incluído como destinatário da proteção à saúde.

2.3.1. A Proteção Jurídica Da Saúde Mental Do Trabalhador

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentam preocupação com a saúde mental do trabalhador por reconhecer o grande impacto negativo trazido por doenças mentais como a depressão e a ansiedade.

Criaram um documento relacionado à saúde mental no trabalho[33], com o objetivo de prevenir, proteger, capacitar os trabalhadores para buscar apoio, apoiar os que já estejam com problemas de saúde mental, bem como para a criação de um ambiente laboral favorável. Tal documento apresenta que o local de trabalho pode contribuir para danos potenciais à saúde mental:

> Em 2022, quase 60% da população mundial é no trabalho. Todos os trabalhadores têm direito a um ambiente seguro e ambiente saudável no trabalho. O trabalho pode ser um fator de proteção para a saúde mental, mas também pode contribuir para danos potenciais. Através do mundo, trabalhadores, famílias, empresas e economias inteiras sentir o impacto das condições de saúde mental independentemente de terem sido causadas pelo trabalho[34].

O “Relatório Mundial de Saúde Mental: transformando a saúde mental para todos”[35], elaborado pela OMS e publicado em junho de 2022**,** recomenda ações para proteger a saúde mental dos trabalhadores e traz à baila que *bullying*, altas demandas de trabalho, ofensas, dentre outros problemas comumente enfrentados por trabalhadores podem agir como fator para desencadear doenças mentais, a saber:

---

[33] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO)/ WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Mental Health At Work: Policy Brief*, 2022, p. 2 [consulta: 2-1-2023]. ISBN (ILO) 978-92-2-037945-5.[Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf.

[34] Tradução livre do original em inglês: “As of 2022, almost 60% of the world’s population is in work. All workers have the right to a safe and healthy environment at work. Work can be a protective factor for mental health but it can also contribute to potential harm. Across the world, workers, families, enterprises and whole economies feel the impact of mental health conditions irrespective of whether they were caused by work”.

[35] WORLD HEALTH ORGANIZATION. *World mental health report: Transforming mental health for all.* Geneva: World Health Organization, 2022, p. 18. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. ISBN: 9789240049338 [consulta: 2-1-2023]. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338.

> Estes são riscos conhecidos por prejudicar impactam os resultados da saúde mental. Por ofensas, altas demandas de trabalho, baixo controle do trabalho, insegurança no trabalho, baixa justiça relacional e processual, bullying e baixo apoio social no local de trabalho estão associados a uma maior probabilidade de desenvolver problemas de saúde mental. Violência e assédio no trabalho, em particular, violam os direitos humanos e podem causar danos duradouros danos à saúde mental. Violência e assédio são muitas vezes permitidos por estruturas fatores (por exemplo, preconceitos de gênero) que promover uma cultura negativa no local de trabalho. [36]

A Convenção nº 155 da OIT sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho aborda que "O termo saúde, em relação com o trabalho, não visa apenas a ausência de doença ou de enfermidade; inclui também os elementos físicos e mentais que afectam a saúde directamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho*"*.[37]

Com a pandemia da COVID-19 foi desencadeado um aumento significativo dos problemas mentais como a ansiedade e a depressão [38]. Países foram expostos e todo esse cenário que consequentemente refletiu no ambiente de trabalho.

Portanto, a preocupação com a saúde mental do trabalhador deve ganhar destaque na organização e gestão das empresas. Tal problemática pode afetar diretamente a qualidade de vida dentro e fora delas, além de causar danos psíquicos ao empregado, desencadear patologias psicossomáticas ou mesmo patologias sociais[39] relacionadas com o trabalho.

2.4. Do Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Ecologicamente Equilibrado

A Conferência de Estocolmo, ou Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente (1972), apresenta um marco na problemática ambiental e nas estratégias adotadas pelos agentes envolvidos, passando tais questões a integrar agendas políticas

---

[36] Tradução livre do original em inglês: "These are risks known to adversely impact mental health outcomes. For example, high job demands, low job control, job insecurity, low relational and procedural justice, bullying and low social support in the workplace are associated with a greater likelihood of developing mental health problems. Violence and harassment at work, in particular, violate human rights and can cause long-lasting harm to mental health. Violence and harassment are often enabled by structural factors (for example, gender biases) that foster a negative workplace culture".

[37] OIT. *Convenção nº 155: Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho*. 1981. Art. 3, "e" [consulta: 15-1-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm.

[38] OMS. *Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo.* 2022 [consulta: 15-1-2022]. Disponível em: https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide.

[39] "As patologias sociais têm afetado tanto a qualidade de vida dos cidadãos como as doenças comuns. Entendamos como patologias sociais os processos de adoecimento que tem origem na rotina ou modo de vida da população. Podemos qualificar como patologia social todos os Transtornos Mentais Comuns (TMC), como o stress, por exemplo, que pode ser decorrente de uma determinada condição de vida e/ou estilo de vida. Assim como as mais diversas formas de depressão. Outros transtornos menos identificáveis são alguns dos ataques cardiovasculares e a obesidade" *(*ALMEIDA, Marco Antonio Bettine de; VITAGLIANO, Luis Fernando*. Patologias Sociais e a Qualidade de Vida na Sociedade Moderna.* v. 1, n. 2, 2009, pp. 1-2 [consulta: 04-2-2022]. DOI: 10.3895/S2175-08582009000200001. ISSN: 2175-0858).

dos países membros[40].

Diante da dimensão dos problemas ambientais que ultrapassaram as esferas locais, alcançando patamares internacionais, a Conferência em questão apresentou influência nas Constituições e países começaram a se preocupar com o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como um direito fundamental.

No Brasil, a Constituição Federal aborda de forma expressa a proteção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado a ser usufruído por todos e preservado para as presentes e futuras gerações[41], além de estender essa proteção ao meio ambiente do trabalho[42].

A Constituição Portuguesa trata como dever do Estado a promoção do bem-estar e da qualidade de vida do povo, bem como a efetivação dos direitos ambientais e a defesa da natureza, ambiente, com a preservação inclusive dos recursos naturais[43], prevendo o direito a um ambiente de vida sadio e ecologicamente equilibrado, incumbindo ao Estado estipular uma série de ações que possam assegurar a proteção do ambiente e qualidade de vida.[44]

---

[40] ROCHA, Jefferson Marçal. Política internacional para o meio ambiente: avanços e entraves pós conferência de Estocolmo. *Revista Ciências Administrativas*, *[S. l.]*, v. 9, n. 2, 2003, p. 234 [consulta: 04-2-2022]. DOI: 10.5020/2318-0722.9.2.%p. Disponível em: https://ojs.unifor.br/rca/article/view/293.

[41] "Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá- lo para as presentes e futuras gerações" (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988* [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

[42] "Tentou-se avançar mais detidamente na análise do princípio fundamental da Constituição que preconiza a dignidade da pessoa humana (artigo Io, inciso III) e a explicitação do conteúdo da garantia do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de medidas de segurança e higiene (artigo 7o, inciso XXII). Contemplou-se, também, uma investigação sistemática da Constituição, identificando-se outros dispositivos que tratam da matéria, tais como os que disciplinam a atividade econômica, a saúde e o meio ambiente de trabalho (artigos 170, 200 e 225), com o objetivo de fornecer um maior número de pistas para a compreensão do direito à proteção à saúde do trabalhador" (MACHADO, Sidnei. *O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa.* 2001, p. 4. Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre. Curso de Pós-Graduação em Direito das Relações Sociais da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://hdl.handle.net/1884/78548).

[43]"Artigo 9.º (Tarefas fundamentais do Estado)
São tarefas fundamentais do Estado:
a) Garantir a independência nacional e criar as condições políticas, económicas, sociais e culturais que a promovam;
b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;
c) Defender a democracia política, assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na resolução dos problemas nacionais;
d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;
e) Proteger e valorizar o património cultural do povo português, defender a natureza e o ambiente, preservar os recursos naturais e assegurar um correcto ordenamento do território;
f) Assegurar o ensino e a valorização permanente, defender o uso e promover a difusão internacional da língua portuguesa;
g) Promover o desenvolvimento harmonioso de todo o território nacional, tendo em conta, designadamente, o carácter ultraperiférico dos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
h) Promover a igualdade entre homens e mulheres" (PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. Artigo 9º [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775).

[44]"Artigo 66.º
(Ambiente e qualidade de vida)
TEXTO
1. Todos têm direito a um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado e o dever de o defender.
2. Para assegurar o direito ao ambiente, no quadro de um desenvolvimento sustentável, incumbe ao Estado, por meio de organismos próprios e com o envolvimento e a participação dos cidadãos:
a) Prevenir e controlar a poluição e os seus efeitos e as formas prejudiciais de erosão;

Sobre o tema, João Hélio Ferreira Pes[45] expõe que:

> Até a década de 70 as referências constitucionais ao ambiente eram escassas e esparsas. Uma nova fase abriu-se com a Lei Fundamental portuguesa de 1976, ao consagrar um explícito direito ao ambiente, ao ligá-lo a um largo conjunto de incumbências do Estado e da sociedade e, assim, inseri-lo, em plenitude, no âmbito da Constituição material como um dos elementos da sua ideia de Direito.
> O certo é que o pioneirismo lusitano influenciou a redação do art. 45 da Constituição Espanhola de 1978 e o art. 225 da Constituição Brasileira de 1988.
> Já a constituição da República Federativa do Brasil de 1988, dotada de um capítulo próprio para as questões ambientais, traduz em vários dispositivos o que pode ser considerado, também, um sistema abrangente sobre a tutela do ambiente. No decorrer do texto constitucional, nos mais diversos Títulos e Capítulos, observa-se o caráter de interdisciplinaridade que é uma das características do Direito Ambiental. Os diversos artigos constitucionais contemplam normas de natureza processual, penal, econômica, cultural, sanitária, tutelar administrativa e, ainda, normas de repartição de competência administrativa.
> Antes da atual Constituição portuguesa, de 1976, somente a Constituição de 1822, no art. 223, fez referências à natureza, quando determinou que as Câmaras Municipais promovessem a plantação de árvores nos imóveis baldios e nas terras dos Conselhos. Já no Brasil a última constituição dedicou de forma global referências aos recursos ambientais, diferentemente do que ocorreu com aquelas que a antecederam.
> Inegavelmente, a relevância do ambiente tornou quase obrigatória a sua inclusão como norma fundamental em textos constitucionais dos mais variados estados. Mas essa quase universalização não significa, por si só, que a efetividade dessas normas seja plena e que os Estados que a positivaram tenham resolvido os problemas relacionados com a proteção dos bens ambientais.

Ingo Wolfgang Sarlet e Tiago Fensterseifer reconhecem que a degradação ambiental e todos os demais riscos ecológicos que operam no âmbito das relações sociais comprometem significativamente o bem-estar individual e coletivo, bem como comprometem a garantia de um mínimo existencial socioambiental:

> O enfrentamento dos problemas ambientais e a opção por um desenvolvimento sustentável passam, portanto, necessariamente, pela correção do quadro alarmante de desigualdade social e da falta de acesso de expressivas partes da população aos seus direitos sociais básicos, como é o caso do direito à saúde, o que, importa referir, também é causa de degradação ambiental. A realização dos direitos sociais, além de não ter

---

b) Ordenar e promover o ordenamento do território, tendo em vista uma correcta localização das actividades, um equilibrado desenvolvimento sócio-económico e a valorização da paisagem;
c) Criar e desenvolver reservas e parques naturais e de recreio, bem como classificar e proteger paisagens e sítios, de modo a garantir a conservação da natureza e a preservação de valores culturais de interesse histórico ou artístico;
d) Promover o aproveitamento racional dos recursos naturais, salvaguardando a sua capacidade de renovação e a estabilidade ecológica, com respeito pelo princípio da solidariedade entre gerações;
e) Promover, em colaboração com as autarquias locais, a qualidade ambiental das povoações e da vida urbana, designadamente no plano arquitectónico e da protecção das zonas históricas;
f) Promover a integração de objectivos ambientais nas várias políticas de âmbito sectorial;
g) Promover a educação ambiental e o respeito pelos valores do ambiente;
h) Assegurar que a política fiscal compatibilize desenvolvimento com protecção do ambiente e qualidade de vida" (PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. Artigo 66º [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775.

[45] PES, João Hélio Ferreira. Breve comparação da proteção jurídica ambiental de Brasil e Portugal. *Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 2, n. 2, p. 155. ISSN 2526-0464. [consulta: 15-12-2022]. DOI: https://doi.org/10.21875/tjc.v2i2.13428. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/13428.

> atingido níveis satisfatórios na maior parte dos casos, necessitando, portanto, de contínuo investimento, de há muito reclama seja agregado um novo desafio existencial, no caso, a proteção do ambiente. Alinhado a tal perspectiva, o nosso objetivo, através do presente artigo, é articular a tutela e promoção dos direitos à saúde e ao ambiente ecologicamente equilibrado sob o marco jurídico-constitucional do socioambientalíssimo e dos direitos fundamentais socioambientais ou Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (DESCA), dado serem ambos indispensáveis para assegurar ao indivíduo e à coletividade uma vida digna e saudável.
>
> Com base no tratamento constitucional conferido tanto ao direito à saúde (art. 196) quanto à proteção ambiental (art. 225) e a partir da teoria dos direitos fundamentais, identifica-se uma dimensão socioambiental a conformar (juntamente com as dimensões social, histórico-cultural etc.) o conteúdo normativo do princípio da dignidade da pessoa humana, bem como da correlata garantia do que passou a se designar de um mínimo existencial socioambiental. A degradação ambiental e todos os demais riscos ecológicos (como, por exemplo, a contaminação química e o aquecimento global) que operam no âmbito das relações sociais (agora socioambientais) contemporâneas comprometem significativamente o bem-estar individual e coletivo. De tal sorte, objetiva-se enfrentar alguns aspectos vinculados a tais questões, inserindo a proteção do ambiente na teia normativa construída a partir dos direitos (e deveres) fundamentais, do princípio da dignidade (da pessoa) humana, assim como dos demais princípios estruturantes do que se pode designar de um Estado Socioambiental de Direito. Para além de um bem-estar individual e social, as construções jurídico-constitucionais caminham hoje no sentido de garantir ao indivíduo e à comunidade como um todo o desfrute de um bem-estar ambiental, ou seja, de uma vida saudável com qualidade ambiental, o que se apresenta como indispensável ao pleno desenvolvimento da pessoa e ao desenvolvimento humano no seu conjunto[46].

O direito ao meio ambiente encontra guarida nos direitos de terceira geração, “com início nos novos desejos das pessoas referente ao desenvolvimento sustentável e a preservação do meio ambiente. Contêm os direitos à paz e um meio ambiente harmonizado”[47].

O direito fundamental ao meio ambiente deve alcançar toda coletividade. Sua defesa e preservação é dever não apenas do Estado, mas também da coletividade, pois o dever de tutela ambiental também abrange os particulares.

Nas palavras de Raimundo Simão de Melo, quando se trata de bem ambiental, não somente o Poder Público tem o dever de tutelar o meio ambiente, mas todos que de alguma forma usufruem dos benefícios da atividade humana devem prevenir os riscos e danos ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, a saber:

> É o bem ambiental, portanto, um direito de todos e de cada um ao mesmo tempo e, uma vez violado, a agressão atinge a sociedade, do que decorre que não somente o Poder Público tem o dever de tutelar o meio ambiente, mas todos aqueles que usufruem os

---

[46] SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Direito à saúde e proteção do ambiente na perspectiva de uma tutela jurídicoconstitucional integrada dos direitos fundamentais socioambientais* (DESCA). *BIS. Boletim do Instituto de Saúde*, São Paulo, v. 12, n. 3, 2010, pp. 249- 250 [consulta: 8-12-2022]. DOI: https://doi.org/10.52753/bis.2010.v12.33760. Disponível em: https://periodicos.saude.sp.gov.br/bis/article/view/33760.

[47] LOYOLA, Luiz Carlos da Silva. *Uma análise crítica dos direitos individuais do trabalho como direitos fundamentais, humanos e sociais*. Dissertação de Mestrado em Direito Especialização em Ciências Jurídico-Políticas, Universidade Portucalense, 2022, p. 21 [consult. 20-12-2022]. Repositório Institucional UPT. http://hdl.handle.net/11328/4364.

> benefícios da atividade humana tem a obrigação de prevenir os riscos e danos ao meio ambiente, incluído o do trabalho, e de reparar os danos causados coletiva e individualmente. É a chamada responsabilidade compartilhada ou solidária.
> No Direito ambiental do trabalho, o bem ambiental a ser protegido envolve a vida do trabalhador como pessoa e integrante da sociedade, devendo ser preservado por meio da implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina. Assim, cabe ao empregador, primeiramente, a obrigação de preservar e proteger o meio ambiente laboral e, ao Estado e à 135 Revista Eletrônica outubro de 2013 Meio ambiente do Trabalho sociedade, fazer valer a incolumidade desse bem.
> A obrigação do Estado não é somente de proteger e adequar os ambientes de trabalho para os seus servidores empregados ou estatutários, mas também de orientar os tomadorers de serviços sobre os riscos e normas de segurança, higiene e medicia do trabalho a serem adtadas, fiscalizar as condições de trabalho e fazer uso adequado do seu poder polícia, impondo multas e interditando estabelecimentos, setores de serviço, máquinas ou equipamentos, ou embargando obras, quando presentes riscos graves e iminentes para a saúde dos trabalhadores, como determina o art. 161 da CLT. Caso o Poder Público (os órgãos de fiscalização) se omitam desses deveres ou prestem um serviços inadequado ou defeituso, responde o Estado juntamente com o particular (art. 225 da Constitiuição Federal).
> A prevenção dos riscos nos ambientes de trabalho visa precipuamente à tutela da vida e da dignidade humana dos trabalhadores.[48] (...)

Em relação ao direito do trabalho, foi dado aos trabalhadores o direito de laborar em um ambiente seguro e salubre, que não ponha em risco a sua integridade física. Raimundo Simão de Melo apresenta os conceitos dos termos “meio ambiente” e “meio ambiente do trabalho”:

> O meio ambiente é regido por princípios, diretrizes e objetivos específicos, como decorre da Política Nacional do Meio Ambiente, sendo seu objeto maior a tutela da vida em todas as suas formas e, especialmente, a vida humana, como valor fundamental. Embora seja unitário o conceito de meio ambiente, a doutrina o tem classificado em quatro aspectos: natural, artificial, cultural e do trabalho. Portanto, o Direito Ambiental tem como objeto tutelar a vida saudável.
> Já o meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico e mental dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (sejam homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, empregados regidos pela CLT, servidores públicos, trabalhadores autônomos, empregados domésticos etc.
> A definição acima é das mais abrangentes, pois não se limita a tratar do assunto apenas em relação ao trabalhador classicamente conhecido, como aquele que ostenta uma carteira de trabalho assinada. Isto é importante e está dentro do contexto maior asseguratório do meio ambiente equilibrado para todos, como estabelece a Constituição (art. 225, caput), uma vez que a definição geral de meio ambiente abarca todo cidadão e, a de meio ambiente do trabalho, todo trabalhador que desempenha alguma atividade, remunerada ou não, homem ou mulher, celetista, autônomo ou servidor público de qualquer espécie, porque realmente todos receberam a proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida.

[48] MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, v. 2, n. 23, 2013, pp. 134-135 [consulta: 20-12-2022]. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/95515.

> O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que, finalmente, comporta as suas nefastas conseqüências.[49]

Marcela Pires e Leda Silva conceituam o meio ambiente de trabalho como o lugar onde se desenvolve o exercício das atividades laborais:

> O meio ambiente do trabalho, como o próprio termo reporta, corresponde ao local onde se desenvolve o exercício da atividade laboral, remunerada ou não, integrando não apenas o espaço físico em que a atividade é realizada, mas os instrumentos de trabalho, a forma de execução das tarefas, o tratamento dos colegas e superiores hierárquicos e demais elementos que compõe o ambiente de trabalho[50].

Para alcançar qualidade de vida, deve ser almejada a qualidade no ambiente do trabalho, pois inegável a relação entre o meio ambiente laboral e a saúde dos empregados.

Os riscos aos quais os trabalhadores ficam expostos não se limitam apenas à agressão à saúde física, mas também à existência de eventos que podem alcançar de forma negativa o ambiente laboral, trazendo consigo danos físicos e psicológicos. Por esta razão, deve ser garantido um meio ambiente de trabalho saudável e seguro a todos.

2.5. Da Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno

A dignidade da pessoa humana é a expressão de valores civilizatórios que foram agregados no decorrer da história, reunindo valores que orientam a vida humana e compõem o princípio basilar do Estado Democrático de Direito.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 materializa em seu art. 1º, inciso III, que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil[51]. Apresenta em seu art. 1º, inciso IV[52], que o valor social do trabalho é um dos fundamentos da República ao lado da dignidade humana.

---

[49] MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, v. 2, n. 23, 2013, pp. 132-133 [consulta: 20-12-2022]. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/95515.

[50] PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. *Revista do Direito Público*, Londrina, v. 12, n. 2, p. 220, 2017 [consulta: 20-12-2022]. DOI: 10.5433/1980-511X.2017v12n2p216. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-Pub_v.12_n.02.09.pdf.

[51] "Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana;" (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Art. 1º, inciso III [consulta: 7-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

[52] "IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;" (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Artigo 1º, inciso IV [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

Em Portugal, a Constituição Portuguesa de 1973 também materializa em seu art. 1º que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da sua República[53] e evidencia a valorização do trabalho humano em seu art. 58º:

> Artigo 58.º
> (Direito ao trabalho)
> TEXTO
> 1. Todos têm direito ao trabalho.
> 2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
> a) A execução de políticas de pleno emprego;
> b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
> c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores[54].

Os valores materializados pelos direitos humanos fundamentais apresentam que todo ser humano deve ser respeitado e não pode ser degradado ou coisificado.

Refletindo quanto ao tema, Uadi Lammêgo Bulos afirma:

> Quando o Texto Maior proclama a dignidade da pessoa humana, está consagrando um imperativo de justiça social, um valor constitucional supremo. Por isso, o primado consubstancia o espaço de integridade moral do ser humano, independentemente de credo, raça, cor, origem ou status social. O conteúdo do vetor é amplo e pujante, envolvendo valores espirituais (liberdade de ser, pensar e criar etc.) e materiais (renda mínima, saúde, alimentação, lazer, moradia, educação etc.). (…) A dignidade humana reflete, portanto, um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio do homem. Seu conteúdo jurídico interliga-se às liberdades públicas, em sentido amplo, abarcando aspectos individuais, coletivos, políticos e sociais do direito à vida, dos direitos pessoais tradicionais, dos direitos meta individuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), dos direitos econômicos, dos direitos educacionais, dos direitos culturais etc. [55]

Nos valores agregados ao patrimônio do ser humano, o trabalho se apresenta em um lugar de destaque. O reconhecimento expresso nos textos constitucionais vislumbra que a proteção se estende não só à dignidade da pessoa humana, mas também alcança o seu trabalho.

Para proporcionar um trabalho digno, o direito fundamental à saúde e o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado devem ser respeitados.

Tem sido crescente a importância dada a integrar os direitos sociais à proteção

---

[53] "Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária" (PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. Artigo 1º [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775).

[54] PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. Artigo 58º [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775.

[55] BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional*. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 512. ISBN 978-85-02-21900-7.

ao ambiente laboral, pois reflete sobre a coletividade de trabalhadores e a dignidade de todos, haja vista a dignidade humana possuir uma dimensão social.

Portanto, vislumbra-se que o direito fundamental ao trabalho digno detém uma dimensão socioambiental alcançada com a proteção ao trabalhador, ao valor do trabalho e ao meio ambiente de trabalho, com a interdependência da saúde (física e mental) ao ambiente de trabalho seguro.

Valéria de Oliveira Dias traz à baila que a dimensão socioambiental do trabalho digno deve alcançar a proteção integral do valor social do trabalho, prestado em condições de dignidade pela garantia dos direitos humanos fundamentais:

> Em vista disso, as dimensões sociais e ambientais da dignidade humana sob a perspectiva dos direitos constitucionais do trabalho e da tutela integral do cidadão trabalhador sinalizam para a proteção integral do sujeito no meio ambiente laboral, individual e coletivamente considerado, revelando a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno.
> Tal dimensão refere-se à tutela da dignidade do sujeito, individual e coletivamente considerado, e à qualidade de vida no meio ambiente de trabalho. De igual forma, a dimensão socioambiental do trabalho digno abarca a proteção integral do valor social do trabalho, que, sob a égide do Estado Democrático de Direito, deve ser prestado em condições de dignidade preservada pela eficácia horizontal dos direitos humanos fundamentais, contemplando, ainda, a dimensão prospectiva de prevenção e precaução, tendo em conta o compromisso com as gerações presentes e futuras representado pela sustentabilidade.
> Nessa medida, a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno implica o dever de proteção da saúde humana e do ambiente e, especialmente quando se coloca em perspectiva a tutela conexa dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais do ser humano, evidencia-se a necessária integração da proteção da saúde mental à proteção do ambiente de trabalho para a garantia de um ambiente suscetível à prestação de serviços em patamares que assegurem a dignidade do sujeito trabalhador, sua saúde e segurança, bem como a qualidade ambiental.
> Com base na mesma perspectiva de tutela integral da pessoa humana, levando em conta, ainda, a necessária interdisciplinaridade para compreender o ser humano de forma holística e os fatos sociais que o circundam, tem-se que a dimensão socioambiental do trabalho digno igualmente se evidencia se consideradas as dinâmicas de mobilização da subjetividade humana e as relações intersubjetivas que são vivenciadas no trabalhar e imprescindíveis para a construção e reconstrução da identidade do sujeito — individual, social e profissional — e sua realização no campo social.
> Os estudos da Psicodinâmica do Trabalho, da Clínica Analítica do Trabalho e da Sociologia Clínica do Trabalho e as pesquisas empreendidas inter-relacionando os campos da saúde mental e do trabalho demonstram que no trabalho se constrói saúde ou, por outro lado, o processo dinâmico que envolve essa construção é minado e a saúde psicofísica entra, paulatinamente, em colapso.
> A centralidade que o trabalho ocupa na vida humana e na sociedade denota que o trabalho é determinante para a saúde, especialmente para a saúde mental, em razão da carga subjetiva que envolve o trabalhar e do sentido ético que o trabalho possui para o sujeito e para a sociedade[56].

A violação dos direitos fundamentais do trabalhador pode ocasionar a submissão

[56] DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 65-66. ISBN 978-85-301-0154-1.

a condições degradantes de trabalho como: assédio moral e sexual, jornadas exaustivas, ambientes insalubres e periculosos que põem em risco a vida dos indivíduos.

Torna-se, portanto, essencial a proteção efetiva da saúde e ao meio ambiente do empregado, viabilizando o seu progresso enquanto ser humano, com condições dignas, prestigiadas na dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno.

3. DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Organização das Nações Unidas (ONU) foi criada com o objetivo de manter a paz por meio do diálogo entre as nações e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tornou-se a sua primeira agência especializada. Esta foi criada com o objetivo de promover a justiça social, responsável por formular normas, convenções e recomendações internacionais do trabalho.

A OIT desempenha um papel se suma importância para definições de legislações trabalhistas e melhoria de vida de milhares de empregados.

Como supramencionado, os direitos fundamentais de primeira dimensão (direitos civis e políticos) reconhecem os direitos à vida, à liberdade, à segurança e à igualdade perante a lei.

Os direitos fundamentais de segunda dimensão (direitos sociais, econômicos e culturais), ou direitos das liberdades sociais (como também são conhecidos), trazem uma mudança significativa no direito do trabalho, pois acrescentam o direito à liberdade de sindicalização, greve, férias, limitação da jornada, salário-mínimo, dentre outros.

Quanto aos direitos fundamentais de terceira dimensão (direitos de solidariedade), dá-se ao empregado o direito ao meio ambiente laboral equilibrado e à segurança física.

O direito à saúde (física e mental) tem ligação direta com o direito à vida e ao direito à integridade física, sendo previsto na Convenção nº 155 da OIT de 1981 (Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores) que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”[57].

Nesse sentido surge o primeiro tratado internacional para enfrentar a violência e o assédio: a Convenção nº 190 da OIT. Esta foi adotada em junho de 2019 e entrou em vigor em 25 de junho de 2021[58].

---

[57] OIT. *Convenção nº 155: Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho*. 1981. ARTIGO 3, “e”. [consulta: 15-1-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm.

[58] “A OIT estabeleceu novas normas globais com o objetivo de acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. A Convenção Nº 190 da OIT (ou simplesmente C190) é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência de gênero e assédio. Adotada em junho de 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), a ela entrou em vigor em 25 de junho de 2021 após a ratificação por dois países: Uruguai e Fiji. Ela apresenta uma série de inovações importantes. Pela primeira vez, ela esclarece o que deve ser entendido por 'violência e assédio no mundo do trabalho' e indica quais medidas devem ser tomadas para prevenir e lidar com isso, e por quem” (OIT. *Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho - Convenção 190* [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm).

3.1. Da Convenção Nº 190 Da Organização Internacional Do Trabalho

A Convenção nº 190 da OIT sobre violência e assédio demonstra a preocupação com a dignidade humana e o respeito aos trabalhadores.

Nota-se a importância dada à questão e o cuidado internacional com o tema, cujo preâmbulo reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam várias áreas como saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social, a qualidade dos serviços públicos e privados e inclusive podem impedir as pessoas de acederem, permanecerem e progredirem no mercado de trabalho[59].

Da leitura de seus artigos tem-se claramente que o objetivo não é só o de proteger os empregados em caráter *stricto sensu*, mas também todos que trabalham independentemente de seu status contratual, alcançado inclusive pessoas em treinamento, estagiários, aprendizes, trabalhadores demitidos, voluntários, candidatos a emprego e indivíduos que exercem a autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador[60].

Busca-se a proteção dos direitos fundamentais e a irradicação dos abusos e situações intoleráveis através de diálogo entre os governantes, trabalhadores e empregadores.

A Convenção citada fornece de maneira clara a primeira definição internacional de violência e assédio no mundo laboral, abordando, inclusive, sobre violência de gênero[61], que é um assunto de extrema importância e pouco debatido.

As questões sobre violência e assédio no âmbito trabalhista não são algo recente,

---

[59] "(...) Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social, e Reconhecendo que a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e privados e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de acederem, e permanecerem e progredirem no mercado de trabalho, e Considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da empresa, e a produtividade, e Reconhecendo que a violência e o assédio com base no género afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo os estereótipos de género, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no género, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, e Considerando que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança, e que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, enfrentar e abordar os impactos da violência doméstica, e Tendo decidido sobre a adopção de determinadas propostas em matéria de violência e assédio no mundo do trabalho, que constitui o quinto ponto da agenda da sessão, e Tendo determinado que estas propostas tomariam a forma de uma Convenção Internacional, adota este vigésimo primeiro dia de junho do ano dois mil e dezenove a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019: (...)" (OIT. *Convenção nº 190. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108 ª sessão, 2019, preâmbulo [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf).

[60] OIT. *Convenção nº 190*. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 108 ª sessão, 2019, Artigo 2º [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

[61] ONU. *OIT promove primeiro tratado internacional para enfrentar a violência e o assédio no mundo do trabalho* [consult. 16-1-2023]. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/132478-oit-promove-primeiro-tratado-internacional-para-enfrentar-violencia-e-o-assedio-no-mundo-do.

a história apresenta que a criação do Direito do Trabalho ocorreu com a deficiência do labor, com a exploração desumana a que foram submetidos os empregados outrora.

O lucro tornou-se mais importante que a pessoa que trabalhou para ajudar a alcançá-lo, e, por esta razão, tem-se comumente condições inadequadas e sobrecarga de trabalho, competições desumanas por promoções e metas, dentre outros problemas que desencadeiam o adoecimento do trabalhador.

A violência no local de trabalho pode ser observada através de agressões físicas ou psicológicas, ameaças, insultos praticados por um indivíduo hierarquicamente superior ao empregado vítima, podendo ocorrer também entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa ou entre funcionário hierarquicamente inferior contra o seu superior.

Verifica-se ainda a existência comum de violência de cunho racial ou sexual, com total desrespeito ao outro, como o fito de prejudicar e ferir a pessoa no seu interior. Tais ocorrências, muitas vezes, são mais prejudiciais que a própria violência física, deixando marcas profundas na vida do trabalhador.

David e Caufield trazem um dado importantíssimo quanto a esta questão:

> Nos Estados Unidos, o Centro de Controle de Doenças afirma que a violência no trabalho aumentou 300% na última década. Fatores de risco associados a agressões não fatais raramente têm sido documentados. Entretanto, alguns estudos têm demonstrado que fatores como gênero, inserção étnica, ocupação e abuso de álcool parecem estar fortemente associados às agressões no local de trabalho (12-13). Na América Latina existem poucas informações a respeito desta situação[62].

A produtividade a qualquer custo é o que se vê em muitas empresas, resultando em adoecimentos físico e psicológico, acidentes de trabalho e, em casos mais graves, possíveis mortes.

Diante da evolução tecnológica e do crescimento das modalidades de trabalho, a Convenção nº 190 da OIT garante maior abrangência à expressão “violência e assédio”, traz um conceito único e abrangente, englobando inúmeros comportamentos, práticas e todo o tipo de ameaças que são inaceitáveis e ferem a dignidade do empregado como ser humano.

É possível entender “violência e assédio” como:

[62] DAVID, Helena Maria Scherlowski Leal; CAUFIELD, Catherine. Mudando o foco: um estudo exploratório sobre uso de drogas e violência no trabalho entre mulheres das classes populares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [online]. 2005, v. 13, n. spe 2, pp.1148-1154. ISSN 1518-8345 [consulta: 10-10-2022]. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692005000800008.

Tabela 1: Abrangência da expressão "violência e assédio (rol não taxativo).

Tipos De Violências	Tipos de Assédios
Violência Psicológica	Assédio Moral
Violência Sexual	Assédio Sexual
Violência Estrutural	Assédio Organizacional
Violência de Gênero	Assédio em Razão do Gênero
Violência Virtual	Assédio Virtual
Violência Doméstica	
Violência Física	
Violência Econômica	

Fonte: Elaborado pela autora com base na convenção nº 190 da OIT.

Portanto, passa a permitir a flexibilidade para alcançar todo o tipo de manifestações de violência e assédio, incluindo todas as terminologias (para alcançar diferentes legislações) e novos tipos de violações, como é o caso da violência digital ou *cyberbullying*, crescente na pandemia do Covid-19 por causa do aumento do trabalho em *home office.*

O art. 1º da Convenção apresenta de forma clara as definições do termo "Violência e assédio" e "Violência e assédio com base no gênero":

> DEFINIÇÕES
> Artigo 1º
> Para efeitos da presente Convenção:
> (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;
> (b) o termo "violência e assédio com base no género" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual. [63]

Em Portugal, a Constituição da República apresenta proteção ao direito à integridade moral e física e também aborda que "ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos[64]". Quanto ao Código do Trabalho, este proíbe expressamente o assédio nos seguintes termos:

> Artigo 29.º
> Assédio

[63] OIT. *Convenção nº 190. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108 ª sessão, 2019, artigo 1º [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.
[64] PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. Artigo 25º [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775.

1 - É proibida a prática de assédio.
2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.
5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório[65].

O entendimento jurisprudencial português é no seguinte sentido:

(...) E na formulação da redação do atual artigo 29.º n.º 1 do CT, o legislador teve o cuidado de introduzir um elemento novo, ao mencionar, expressamente, que se considera assédio qualquer comportamento indesejado, nomeadamente, o baseado em fator de discriminação.
Como escreve Diogo Vaz Marecos, in Código do Trabalho Anotado, 2010, pág. 148, "nos termos do n.º 1 não se exige que o assédio seja baseado num fator de discriminação, o que resulta da utilização do advérbio "nomeadamente" a propósito do motivo em que se pode basear o comportamento indesejado (…)".
Assim, para que se possa concluir pela existência de assédio não se exige, agora, que sejam, expressamente, alegados factos relativos a fatores de discriminação concretos, designadamente, indicar outros trabalhadores em relação aos quais existe essa mesma discriminação.
Em consequência desta nova orientação, existem, agora, (para além do caso específico do assédio sexual, expressamente previsto no n.º 2 daquele mesmo art.º 29.º), as seguintes formas de assédio:
- O assédio moral discriminatório, que tem por base algum dos fatores expressamente plasmados no artigo 24.º do CT;
- O assédio moral não discriminatório, que não tem por base qualquer fator discriminatório concreto, mas antes um comportamento indesejado pelo trabalhador, e cujo carácter continuado e insidioso tem os mesmos efeitos hostis que o anterior.
Neste último caso, e ainda por força do disposto no artigo 29.º n.º 1 do CT, tal resultado, a existir, deve ser valorado pelo tribunal, mesmo que não tenha sido pretendido pelo agente.
Com efeito, o artigo 29.º n.º 1 do CT prevê, expressamente, que exista assédio mesmo nos casos em que não se demonstra o elemento volitivo do agente de afetar a dignidade do visado, bastando que a atuação daquele tenha produzido esse efeito.
Como defende Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 16.ª edição, pág. 160, "a definição do artigo 29º não parece constituir o instrumento de diferenciação que é necessário", uma vez que "nela cabem, praticamente, todas as situações que o mau relacionamento entre chefes e empregados pode gerar".
As práticas de assédio, no grosso dos casos, não manifestam políticas discriminatórias de todo. Pretendem, outrossim, promover, com a desestabilização criada, a cessação do contrato de trabalho por parte do trabalhador, nos casos em que este não cometeu qualquer infração laboral (logo o despedimento com justa causa terá que ser

[65] PORTUGAL. *Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009*. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Artigo 29º [consulta: 10-11-2022]. Disponível Em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46721575.

> desconsiderado pelo empregador), somente deixou de ser desejado ou foi preterido a favor de outro trabalhador. Esta prática está intimamente ligada às políticas de esvaziamento de funções, que o legislador proíbe expressamente (v. art. 129,°, n.º 1, al. b), dedicado à prestação efectiva de desempenho). [cf. Paula e Helder Quintas, in Código do Trabalho, Anotado e Comentado, 2009, pág. 144.]. A doutrina apresenta apreciações muito distintas sobre o fenómeno do assédio no trabalho. (...)[66]

A Comissão das Comunidades Europeias, na comunicação da comissão ao conselho e ao parlamento europeu que transmite o acordo-quadro[67] europeu sobre assédio e violência no trabalho, apresenta que tanto o assédio quanto a violência são inaceitáveis e conceitua ambos os termos nos seguintes moldes:

> O assédio e a violência são a expressão de comportamentos inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos e podem assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras. O ambiente de trabalho pode influenciar a exposição das pessoas a formas de assédio e violência.
> O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.
> A violência ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros são agredidos em circunstâncias relacionadas com o trabalho.
> O assédio e a violência podem ser perpetrados por um ou mais quadros ou trabalhadores, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro ou trabalhador, afectando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho hostil[68].

A convenção nº 190 não apresenta que é necessário comprovar o dolo[69] ou a culpa[70] para caracterização da violência e do assédio, pois sua abordagem é centrada na vítima e na não aceitação de condutas, práticas ou ameaças que possam causar prejuízo ao trabalhador.

Nesta proposta de definição, é o entendimento da jurisprudência portuguesa:

---

[66] PORTUGAL. Jurisprudência. Supremo Tribunal de Justiça. Processo nº: 1202/21.1T8PNF.P1. Nº Convencional: JTRP000. Data do Acórdão: 24/10/2022. Relatora: Teresa Sá Lopes. [consulta: 27-01-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1359504d16012102802588f50056cceb?OpenDocument&Highlight=0,ASS%C3%89DIO,MORAL.

[67] "O acordo visa prevenir e, sempre que necessário, gerir problemas de intimidação, assédio sexual e violência física no local de trabalho. Condena todas as formas de assédio e violência e reitera a obrigação dos empregadores de protegerem os seus trabalhadores contra este tipo de ocorrências. As empresas da Europa são convidadas a adoptar uma política de tolerância zero relativamente a este tipo de comportamentos e a definir procedimentos para lidar com eventuais casos de assédio e violência. Estes procedimentos podem passar por uma fase informal, com a intervenção de alguém que beneficie da confiança da hierarquia e dos trabalhadores. As queixas devem ser analisadas e tratadas com celeridade. Há que respeitar os princípios de dignidade, confidencialidade, imparcialidade e igualdade de tratamento. Serão tomadas medidas adequadas contra os autores desses actos, que poderão ir da sanção disciplinar ao despedimento, e as vítimas serão assistidas na sua reinserção, se tal for necessário" (UNIÃO EUROPEIA. Comissão das Comunidades Europeias. *Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho*. Bruxelas, 8-11-2007. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF).

[68] UNIÃO EUROPEIA. Comissão das Comunidades Europeias. *Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho*. Bruxelas, 8-11-2007. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF.

[69] "(…) doloso, quando o agente quis o resultado ou assumiu o risco de produzi-lo" (BRASIL. Código Penal. Decreto lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Artigo 18, inciso I [consulta: 15-11-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

[70] "(…) culposo, quando o agente deu causa ao resultado por imprudência, negligência ou imperícia" (BRASIL. Código Penal. Decreto lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Artigo 18, inciso II [consulta: 15-11-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

(…) Mesmo que não tivesse sido essa a intenção, certo é que tal efeito se produz, atentos os factos provados. De qualquer forma e segundo se tem entendido, o preenchimento da figura do mobbing não exige uma actuação intencional, bastando que o comportamento tenha como efeito o resultado de, in casu, vexar ou humilhar para coagir o trabalhador a adoptar uma conduta não querida, por exemplo, despedir-se por sua iniciativa, mas contra a sua vontade, não fosse a pressão exercida.
Tal significa que o preenchimento da contra-ordenação se basta com a imputação a título de negligência, consistente na omissão do dever objectivo de cuidado constante da lei, o que ocorre no presente caso.
Por outro lado, o ónus da prova acerca da materialidade do assédio moral encontra-se cumprido, pois basta a prova da base da presunção, sendo certo que a arguida não cumpriu o seu, atentos os factos não provados e acima elencados, pois impunha-se demonstrar que o seu comportamento era justificado.
Entendemos, destarte, que se encontram preenchidos os pressupostos do mobbing, tal qual se encontra regulado no CT e no RCT, atenta a situação concreta do caso. Trata-se de comportamento injustificado, contrário ao princípio da boa fé, violando o direito a que o a prestação laboral seja efectuada em boas condições, provocando um efeito humilhante perante a população da empresa, nomeadamente, perante os colegas de trabalho, deste modo afectando a dignidade humana da trabalhadora.
É certo que ao empregador, sendo o dono da empresa, cabe fazer a respectiva gestão, a todos os níveis, inclusive a de recursos humanos, assim assegurando a respectiva rentabilidade económica. No entanto, deverá socorrer-se das adequadas ferramentas, lançando mão dos meios permitidos pelo princípio da boa fé que deve estar presente na celebração e na execução do contrato de trabalho, permitindo que ao lado do bom desempenho da empresa, os trabalhadores também se possam realizar como pessoas.
Cremos, com o devido respeito por diferente opinião, que tal não foi feito.
Improcedem, deste modo, as conclusões do recurso[71].

O objetivo principal é proibir todo tipo de violência e assédio no mundo do trabalho independente do agente causador[72].

Tabela 2: Tipos de agentes causadores de violência e assédio no âmbito do trabalho

Agentes Causadores De Violência E Assédio	**Conceito**
Vertical Descendente	É praticado pelo chefe contra o subordinado

[71] PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. Processo nº: 0812216. Nº Convencional: JTRP00041552. Data do Acórdão: 07/07/2008. Relator: Ferreira da Costa. [consulta: 1-02-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/53d54f17a0f81abc8025748f00511471?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral,onus,da,prova.

[72] "Nos casos em que o assédio é fruto da conduta de um colega de trabalho, sem que tenha havido, simultaneamente, acção da entidade empregadora, discutir-se-á a existência de: a) culpa in vigilando*, na medida em que compete ao empregador salvaguardar o bom ambiente de trabalho, evitando, designadamente, conflitos entre os trabalhadores que possam pôr em causa as salutares condições de trabalho (recordamos, "proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral", como lhe impõe a al. c) do art. 127º do CTrab); b] responsabilidade do empregador por actos de assédio moral praticados por subordinados seus no âmbiio da relação laboral [art. 800.º do CC), na medida em que o empregador será responsável pela actuação de um terceiro sempre que se sirva deste para o cumprimento da sua obrigação ou quando beneficie da actuação do sujeito activo. Para que o empregador se liberte da responsabilidade preceituada naquela norma, torna-se necessário que o comissário aja sem autorização, prossiga fins estranhos às suas atribuições e extravase o objectivo das suas funções". (FERNANDES, Tiago Pimenta. *Algumas Reflexões sobre Mobbing.* Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, (25), 2014, p.150, [consulta: 7-02-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.)

Vertical Ascendente	É praticado pelo subordinado contra o chefe.
Horizontal	É caracterizado quando a prática ocorre entre indivíduos do mesmo nível hierárquico.
Misto	Pode ser caracterizado quando um grupo de pessoas de vários níveis hierárquicos pratica o assédio contra a vítima que pode ter o nível hierárquico diferente ou semelhante destes.
Terceiro	É caracterizado quando o dano (assédio ou violência), contra o empregado, for praticado por terceiros, como por exemplo: clientes/pacientes, funcionários de outra empresa contrata ou terceirizada.
Institucional ou organizacional	É caracterizado quando há práticas assediadoras institucionalizada na empresa.

Fonte: Elaborado pela autora com base na convenção nº 190 da OIT.

Sobre o tema, Tiago Fernandes apresenta várias tipologias possíveis, sendo pertinente a exata transcrição de cada uma:

> 1. *Mobbing* vertical descendente ou *bossing* (mais comum e gravoso): aqui a conduta vexatória advém do empregador ou de um superior hierárquico;
> 2. *Mobbing* horizontal: a violência provém de colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico;
> 3. *Mobbing* ascendente (de verificação mais rara): consiste na circunstância de os agressores serem inferiores hierárquicos do assediado;
> 4. *Mobbing* misto ou transversal: praticado por agentes de diversos níveis hierárquicos, os quais recebem a designação de *side mobbers* ou assediadores na sombra;
> 5. *Mobbing* emocional: insurge-se preferencialmente entre os diversos graus da hierarquia e é essencialmente praticado por um único agente;
> 6. *Mobbing* estratégico: visa o afastamento do trabalhador à margem da lei.
> 7. *Mobbing* institucional: faz parte de uma estratégia de gestão de recursos humanos e visa adopção de melhores resultados produtivos;
> 8. *Whistleblowing:* engloba os que denunciam irregularidades moralmente sindicáveis, incluindo ainda as revelações feitas por empregados ou profissionais com acesso a informação confidencial conexa com algum perigo, fraude ou conduta ilegal ou imoral;
> 9. "*Gas light"* ou "síndroma de Estocolmo": aqui o agente activo procura fazer com que o trabalhador duvide dos seus sentidos e percepções[73].

Nota-se que a intenção é respeitar a diversidade de todos os sistemas jurídicos dos membros da Organização Internacional do Trabalho, que podem abordar o assunto internamente de acordo com leis e regulamentos nacionais, devendo, contudo, assegurar que todos os elementos da Convenção sejam respeitados, definindo e

[73] FERNANDES, Tiago Pimenta. *Algumas Reflexões sobre Mobbing*. Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, (25), 2014, p.148, [consulta: 7-02-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.

proibindo qualquer tipo de violência ou assédio, no sentido amplo do termo, criando ou fortalecendo uma cultura de respeito.

Conforme supramencionado, a Convenção apresenta proteção não só ao empregado, mas a todas as pessoas que possuam relação ao mundo do trabalho:

> Artigo 2º
> 1. A presente Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.
> 2. A presente Convenção aplica-se a todos os sectores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais[74].

O artigo 3º da Convenção aborda o termo "mundo do trabalho", também de maneira ampla, não se restringindo ao local físico da empresa:

> Artigo 3º
> A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:
> (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
> (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
> (c) durante deslocações, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
> (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
> (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e
> (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho[75].

As leis e os regulamentos nacionais desempenham um papel importantíssimo para prevenir e erradicar qualquer conduta que possa ferir a dignidade do empregado.

É dever do Estado orientar e desenvolver programas de capacitação para levar ao conhecimento de todos o que de fato é o assédio e a violência no trabalho, bem como suas consequências. Deve, ainda, apresentar políticas para prevenir, assegurar a proteção e o apoio a todas as vítimas e inclusive prever sanções para o agente ofensor[76], conforme determinação do artigo 4º da Convenção.

---

[74] OIT. Convenção nº 190. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108 ª sessão, 2019, artigo 2º [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.
[75] OIT. Convenção nº 190. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108 ª sessão, 2019, artigo 3º [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.
[76] OIT. Convenção nº 190. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108 ª sessão, 2019, artigo 4º [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

O assédio e a violência (em sentido amplo) trazem inúmeros danos aos empregados, devendo o Estado proteger o trabalhador com leis e regulamentos que tenham o objetivo de banir comportamentos que possam causar quaisquer prejuízos.

A Convenção supracitada estabelece em seus artigos 7º a 9º que:

> Artigo 7º
> Sem prejuízo e de acordo com o artigo 1, cada Membro deverá adoptar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género.
> Artigo 8º
> Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo:
> (a) reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;
> (b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais expostas à violência e ao assédio; e
> (c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.
> Artigo 9º
> Cada Membro deverá adoptar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para:
> (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio;
> (b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho;
> (c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e
> (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e protecção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo[77].

Portanto, tem-se que a Convenção tem o objetivo de que todos os seus membros possam promover uma cultura de dignidade e respeito, prevenindo e erradicando a violência e o assédio por meio da legislação e de regulamentos nacionais, bem como acordos coletivos ou outras medidas coerentes à prática do próprio país, que deve incluir extensões ou adaptações de medidas existentes de saúde e segurança no trabalho[78], com campanhas de sensibilização e políticas nacionais relevantes[79].

---

[77] OIT. Convenção nº 190. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108 ª sessão, 2019, artigos 7-9º [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

[78] OIT. Convenção nº 190. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108 ª sessão, 2019, artigo 12 [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

[79] OIT. Convenção nº 190. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108 ª sessão, 2019, artigo 11 [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

3.2. DA INTERDEPENDÊNCIA DO TERMO "VIOLÊNCIA E ASSÉDIO"

A Convenção nº 190 apresenta um conceito único de violência e assédio, versando de forma conjunta as duas expressões com o objetivo de alcançar todas as possíveis ações que possam causar danos físicos, financeiros, psicológicos ou até mesmo sexuais.

O conceito introduzido engloba a interdependência entre a violência e o assédio. Isso porque no ato de assédio pode ser identificada conduta violenta, não sendo vistos, portanto, de forma isolada.

Em que pese a importância de diferenciar as expressões, é prevista a possibilidade da violência e do assédio serem configurados em uma única ocorrência.

Os peritos da OIT apresentaram na Reunião de Especialistas em Violência contra as Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho em 2016[80] o seguinte conceito:

> Entenda o que é violência no mundo do trabalho
> 3. É preciso intensificar esforços para lidar com as diversas manifestações da violência no mundo de trabalho. Embora a terminologia possa variar entre os países, a rubrica de "violência e assédio" inclui um continuum de comportamentos e práticas inaceitáveis que podem resultar em danos físicos, dano ou sofrimento psicológico ou sexual. Um foco particular precisa ser colocado em questões de gênero violência. O uso inadequado de tecnologia também é reconhecido como uma fonte de preocupação.
> 4. A violência e o assédio podem ser horizontais e verticais, de fontes internas e externas (incluindo clientes e outros terceiros e autoridades públicas) – no setor público ou privado, ou no formal ou economia informal.
> 5. Considera-se que o mundo do trabalho abrange não apenas o local de trabalho físico tradicional, mas também deslocamento de e para o trabalho, eventos sociais relacionados ao trabalho, espaços públicos, inclusive para trabalhadores como vendedores ambulantes, e do lar, em especial para trabalhadores a domicílio, trabalhadores domésticos e teletrabalhadores.
> 6. A violência doméstica e outras formas de violência e assédio são relevantes para o mundo do trabalho quando eles impactam o local de trabalho.
> 7. A violência e o assédio podem ser uma ocorrência única ou repetida, e a natureza e o efeito de tal conduta são critérios-chave para estabelecer se ela se qualifica como violência e assédio.
> 8. Os especialistas concordam que é importante distinguir entre as várias formas de violência e assédio e o contexto em que ocorrem, pois diferentes respostas podem ser necessárias.[81]

---

[80] OIT. *Final report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (Geneva, 3–6 October 2016), International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, Geneva, ILO, 2016. ISBN 978-92-2-130703-7, pp. 39-40. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf.

[81] Tradução livre do original em inglês: Tradução livre: "Understanding what is violence in the world of work". 3. There is a need to intensify efforts to deal with the range of manifestations of violence in the world of work. While terminology might vary across countries, the rubric of "violence and harassment" includes a continuum of unacceptable behaviours and practices that are likely to result in physical, psychological or sexual harm or suffering. A particular focus needs to be placed on gender-based violence. Inappropriate use of technology is also acknowledged as a source of concern.
4. Violence and harassment can be horizontal and vertical, from internal and external sources (including clients and other third parties and public authorities) – in the public or private sector, or in the formal or informal economy.
5. The world of work is considered to cover not only the traditional physical workplace, but also commuting to and from work, work-related social events, public spaces including for informal workers such as street vendors, and the home, in particular for homeworkers, domestic workers and teleworkers.

Diante do conceito acima, pode-se concluir que o número de ocorrências para caracterização é indiferente, pois o que de fato importa é o dano causado e os efeitos por ele produzidos. Ana Oliveira versa que:

> Em Portugal, o estudo sociojurídico do assédio tem-se centrado no assédio no trabalho, a partir de diferentes prismas, inserindo-o no debate em torno dos direitos humanos das mulheres, da segregação sexual no emprego, da experiência e da governação organizacional ou da dogmática jurídico-laboral. As preocupações doutrinárias dos autores e das autoras fazem eco a orientações internacionais mais amplas e a tópicos identificados na jurisprudência, apontando tanto para as diferentes lacunas legislativas como para a reiteração e intencionalidade das condutas, as dificuldades probatórias, a definição e operacionalização dos bens jurídicos em causa ou o enquadramento do fenómeno no campo infortunístico/contingências profissionais[82].

Na redação final da Convenção 190 foi incluído, no artigo primeiro, o parágrafo segundo, abordando que "as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados"[83].

Portanto, nesta dissertação, os termos "violência" e "assédio" serão abordados conforme jurisprudência[84] e doutrina brasileira e portuguesa, que distinguem os dois institutos, a saber:

- A violência vai ocorrer mesmo que o fato seja praticado uma única vez;
- O assédio vai ser caracterizado quanto existir uma conduta insistente[85], reiterada e prolongada[86].

---

6. Domestic violence and other forms of violence and harassment are relevant to the world of work when they impact the workplace.
7. Violence and harassment can be a one-off occurrence or repeated, and the nature and the effect of such conduct are key criteria to establishing whether it qualifies as violence and harassment.
8. The experts agree that it is important to distinguish between the various forms of violence and harassment and the context in which they occur, as different responses may be needed".

[82] OLIVEIRA, Ana. *Assédio. Aproximações Sociojurídicas À Sexualidade*. Lisboa: Imprensa de História Contemporânea, 2022, p. 95. ISBN 978-989-8956-31-6

[83] OIT. Convenção nº 190. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108 ª sessão, 2019. Artigo 1º, parágrafo 2º [consulta: 1 Out 2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

[84] "ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral ocorre quando uma pessoa, ou grupo de pessoas, exerce, de forma sistemática e frequente, sobre colega de trabalho, subordinado ou não, violência psicológica extrema, capaz de comprometer a higidez emocional. Referido modernamente pelo anglicismo bullying, consiste em perseguição psicológica, a qual expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se de forma ampla, mediante a reiteração de condutas abusivas, seja através de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, as quais atentam contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do obreiro. Em relação ao cumprimento de metas, para a configuração do assédio moral, é necessário que os objetivos estabelecidos pela empresa se mostrem absolutamente intangíveis, dissociados de qualquer parâmetro de razoabilidade. Deve haver, outrossim, prova de intensa pressão por produtividade, apta a configurar abalos morais indenizáveis" (BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. *Processo nº: 0011628-98.2016.5.03.0039* (Recurso Ordinário). Disponibilização: 18/04/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1499. Órgão Julgador: Sétima Turma. Relatora: Cristiana M. Valadares Fenelon).

[85] MICHAËLIS, Carolina; MICHAËLIS Henriette. *Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa* [consulta: 4-6-2022]. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=ass%C3%A9dio.

[86] "Nesse sentido, a partir das contribuições doutrinárias e acadêmicas, pode-se conceituar o assédio moral laboral como: a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência

Segundo Tiago Fernandes, o fenômeno do assédio em Portugal tem como uma de suas características essenciais o elemento temporal:

> (...) "que se traduz na sucessividade, sistematicidade e reiteração de comportamentos duradouros, de tal modo que é possível reconduzi-los a uma unidade, projecto, estratégia ou procedimento previamente conjecturado [como um <<fio unificador de um conjunto de actos>>, cujo desiderato consiste num verdadeiro ataque a vítima e aos seus direitos. Curioso é notar que, analisando isoladamente casa uma das condutas hostis que compõem essa sucessão de comportamentos, será porventura bastante difícil antever a sua eventual gravidade, até porque se trata de condutas que de *per si,* poderão ser tidas como perfeitamente licitas[87]."

A jurisprudência portuguesa entende que "O assédio moral assenta em comportamentos de extrema gravidade e implica práticas do empregador manifestamente humilhantes, vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador, com certa duração e determinadas consequências"[88].

Para Ana Oliveira:

> (...) o assédio «é um processo, não é um fenómeno ou facto isolado»; «é um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respectivo vínculo laboral»; «tem por objectivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física» —, alargará depois a designação de assédio à de tortura psicológica e mobbing e enumerará as previsões legais contra o assédio no plano nacional, internacional e comunitário".[89]

Neste mesmo sentido a doutrina Brasileira tem consolidado entendimento de que o assédio se caracteriza como conduta que ocorre por tempo prolongado:

> Primeiramente devemos ter foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro modus vivendi do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva

---

social e familiar" (SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral virtual e saúde mental: uma análise à luz da convenção 190 da OIT. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho* – Ano 5- 2021, p. 97. ISSN: 2594 – 8644 [consulta: 4-6-2022]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/issue/view/5/9.

[87] FERNANDES, Tiago Pimenta. *Algumas Reflexões sobre Mobbing.* Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, (25), 2014, p.142, [consulta: 7-02-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.

[88] PORTUGAL. Jurisprudência. Supremo Tribunal de Justiça. Processo nº:1202/21.1T8PNF.P1. Nº Convencional: JTRP000. Data do Acordão: 24/10/2022. Relatora: Teresa Sá Lopes. [consulta: 27-01-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1359504d16012102802588f50056cceb?OpenDocument&Highlight=0,ASS%C3%89DIO,MORAL.

[89] OLIVEIRA, Ana. *Assédio. Aproximações Sociojurídicas À Sexualidade. Lisboa: Imprensa de História Contemporânea*, 2022, p.244. ISBN 978-989-8956-31-6.

dirigida à vítima. Caso contrário, teremos meras ofensas esparsas, mas que não possuem o potencial evidenciador do assédio moral[90].

A "violência" e o "assédio" no ambiente de trabalho, em Portugal, são configurados como uma contraordenação, com fundamento para resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregado[91], no Brasil, ato jurídico de rescindir o contrato por iniciativa do trabalhador é conhecido como rescisão indireta do contrato de trabalho[92] que é fundamento pelo não cumprimento das obrigações contratuais ou por prática de ato lesivo contra a honra e boa fama[93], outrossim, ambos os países preveem sanção de pagamento de indenização por dano material e/ou moral[94] a depender da extensão do dano causado em cada caso *sub judice*.

Portanto, os termos "violência" e "assédio" devem ser entendidos como condutas inaceitáveis.

3.3. Princípios que norteiam a convenção 190 da OIT

Os princípios auxiliam na construção e na compreensão das regras de direito e institutos jurídicos, podendo, inclusive, de forma subsidiária, apresentar-se como fonte formal supletiva do Direito[95] quando ocorrer falta de outras regras jurídicas.

---

[90] SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2012. ISBN: 9788574562841. p. 37. Apud SANTOS, Euseli dos Santos. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III. ISBN: 978-85-5505-427-3. Florianópolis: CONPEDI, 2017. pp.148 e 149 [consulta: 4-6-2022]. Disponível em: http://site.conpedi.org.br/publicacoes/roj0xn13/hots52m3.

[91] FERNANDES, Tiago Pimenta. *Algumas Reflexões sobre Mobbing*. Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, (25), 2014, p.149, [consulta: 7-02-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.

[92] "ASSÉDIO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Demonstrado que a Reclamante foi vítima de assédio moral e sexual, configuradas estão as hipóteses do artigo 483, "b" e "e", da CLT, prontas a autorizar a empregada a rescindir o contrato de trabalho de forma oblíqua" (BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. *Processo: 0001854-91.2014.5.03.0143*. Recurso Ordinário. Data de Publicação: 28/11/2016. Órgão Julgador: Terceira Turma. Relator: Emilia Facchini; Revisor: Camilla G.Pereira Zeidler).

[93] "Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
c) correr perigo manifesto de mal considerável;
d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;" (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

[94] BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,* Belo Horizonte, v. 25, n. 54, pp. 43-49, 1995. ISSN:0076-8855 [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27075.

[95] Quando a analogia e o costume falham no preenchimento da lacuna, o magistrado supre a deficiência da ordem jurídica, adotando *princípios gerais de direito,* que, às vezes, são cânones que não foram ditados, explicitamente, pelo elaborador da norma, mas que estão contidos de forma imanente no ordenamento jurídico. Observa Jeanneau, os princípios não têm existência própria, estão ínsitos no sistema, mas é o juiz que, ao descobri-los, lhes dá força e vida. Esses princípios que servem de base para preencher lacunas não podem opor-se às disposições do ordenamento jurídico, pois devem fundar-se na natureza do sistema jurídico, que deve apresentar-se como um "organismo" lógico, capaz de conter uma solução segura para o caso duvidoso. Com isso se evita que o emprego dos princípios seja arbitrário ou conforme as aspirações, valores ou interesses do órgão juridicamente (DINIZ. Maria Helena. *Compendio de introdução à ciência do direito.* 20ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, pp. 471-472. ISBN 978-85-02-07650-1).

A Convenção de nº 190 apresenta vários princípios que devem ser observados. O artigo 4º aborda que os Estados não podem simplesmente internalizar novas normas sem assegurar a concretização de um ambiente de trabalho saudável e livre de qualquer assédio ou violência. É dever dos Membros observar a legislação e as circunstâncias nacionais, consultar as organizações representativas de empregados e empregadores e apresentar uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, levando em consideração também a violência e o assédio envolvendo terceiros [96].

O objetivo é de criar uma política inclusiva para alcançar o maior número possível de empregados e situações que possam surgir, respeitando o trabalhador como pessoa detentora de direitos, amparando-o em todas as dimensões, devendo apresentar estratégias abrangentes para implementação de medidas que previnam e reprimam a violência e o assédio.

Os Membros também devem:

(a) proibir por lei a violência e o assédio;
(b) garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;
(c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e (d) combater a violência e o assédio;
(e) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento;
(f) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;
(g) prever sanções;
(h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e
(i) garantir meios eficazes de inspecção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspecções do trabalho ou por outros organismos competentes[97].

A Convenção traz à baila que deverão ser respeitados e promovidos os princípios e os direitos fundamentais no trabalho[98, 99], nomeadamente a:

---

[96] OIT. Convenção nº 190. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108ª sessão, 2019. Artigo 4º, parágrafo 2 [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

[97] OIT. Convenção nº 190. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108ª sessão, 2019. Artigo 4º, parágrafo 2 [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

[98] OIT. Convenção nº 190. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108ª sessão, 2019. Artigos 5-6º [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

[99] "A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 designou quatro princípios e direitos no trabalho como fundamentais: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação no âmbito do emprego e da profissão.
Declara que todos os Estados-membros, mesmo que não tenham ratificado as Convenções em questão (…), têm a obrigação, decorrente do próprio facto de serem membros da Organização, de respeitar, promover e concretizar - de boa-fé e de acordo com a Constituição - os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções. Por conseguinte, ao aderir à OIT, todos os Estados-membros aceitam a obrigação de respeitar, promover e alcançar o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva" (OIT. *Negociação coletiva*: Guia de políticas/departamento de Governação e tripartismo (GOVERNANCE), Departamento de igualdade e condições de trabalho (WORKQUALITY) - OIT, 2015, p. 10. ISBN: 9789222310555 [consulta: 30-7-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf).

1- liberdade de associação[100] e o reconhecimento efetivo do direito de negociação colectiva[101];
2- eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório[102];
3- abolição efetiva do trabalho infantil[103];
4- eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão[104];
5- promoção do trabalho decente[105];

---

[100] "A liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva são princípios e direitos fundamentais no trabalho e consagrados na Constituição da OIT. A OIT tem diversos instrumentos que prestam orientações e assistência aos Estados-membros que pretendam incentivar e promover o desenvolvimento pleno da negociação coletiva" (OIT. *Negociação coletiva*: Guia de políticas/departamento de Governação e tripartismo (GOVERNANCE), Departamento de igualdade e condições de trabalho (WORKQUALITY) - OIT, 2015, p. 10. ISBN: 9789222310555 [consulta: 30-7-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf).

[101] "A negociação coletiva é um princípio e um direito fundamental no trabalho. A negociação coletiva também é considerada um direito facilitador indispensável. Podem surgir diversos benefícios do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. Os estudos demonstram que a negociação coletiva pode contribuir para melhorar os salários e as condições de trabalho, bem como a igualdade. Também tem sido decisiva para a promoção da adaptabilidade das empresas e das economias durante as crises económicas. Quando é efetiva, a negociação coletiva pode ajudar a criar confiança e respeito mútuo entre empregadores, trabalhadores e as respetivas organizações, e contribuir para que se verifiquem relações laborais estáveis e produtivas (…). Por outro lado, as instituições de negociação coletiva frágeis e ineficazes podem originar um aumento dos conflitos laborais, que têm custos económicos e sociais" (OIT. *Negociação coletiva*: Guia de políticas/departamento de Governação e tripartismo (GOVERNANCE), Departamento de igualdade e condições de trabalho (WORKQUALITY) - OIT, 2015, p. 5. ISBN: 9789222310555 [consulta: 30-7-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf).

[102] "Para os fins da presente convenção, a expressão 'trabalho forçado ou obrigatório' designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade" (OIT. *Convenção nº 29*. Trabalho Forçado ou Obrigatório. 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Genebra,1930, artigo 2, parágrafo 1 [consult. 24-3-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm).

[103] "(…) a efetiva eliminação das piores formas de trabalho infantil requer ação imediata e global, que leve em conta a importância da educação fundamental e gratuita e a necessidade de retirar a criança de todos esses trabalhos, promover sua reabilitação e integração social e, ao mesmo tempo, atender as necessidades de suas famílias;(…) Reconhecendo que o trabalho infantil é devido, em grande parte, à pobreza e que a solução a longo prazo reside no crescimento econômico sustentado, que conduz ao progresso social, sobretudo ao alívio da pobreza e à educação universal;" (OIT. *Convenção nº 182*. Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. Genebra, 1990, preâmbulo [consulta: 24-3-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm).

[104] "4. Dois Relatórios Globais anteriores sobre o tema da igualdade foram elaborados no seguimento da Declaração de 1998, apresentando um retrato global e dinâmico quanto à eliminação da discriminação no emprego e na profissão. O primeiro desses relatórios, Time for equality at work («A hora da igualdade no trabalho»), salientava que o local de trabalho – quer seja uma fábrica, um escritório, uma quinta ou a rua – era um ponto de partida estratégico para libertar a sociedade da discriminação.2 Sublinhava os elevados custos económicos, sociais e políticos de tolerar a discriminação no trabalho, e referia que os benefícios resultantes de locais de trabalho mais inclusivos ultrapassavam o custo da reparação da discriminação.
5. O segundo relatório, Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios, salientava que, apesar da evolução encorajadora da luta contra formas há muito conhecidas de discriminação no trabalho, ainda persistiam problemas. Além disso, outras formas de discriminação baseadas em factores como a idade, a deficiência, a condição de migrante, o VIH e a SIDA, a orientação sexual, a predisposição genética e estilos de vida pouco saudáveis, tinham-se tornado mais evidentes. A fim de conferir maior eficácia ao combate a todas as formas de discriminação no trabalho, o relatório defendia, entre outros aspectos, uma melhor aplicação da legislação, bem como iniciativas sem natureza regulamentar dos governos e empresas, e o reforço da capacidade dos parceiros sociais para abordar e vencer a discriminação. (…)
278. As complexidades inerentes à eliminação da discriminação no emprego e na profissão devem reflectir-se na actividade do sistema das Nações Unidas. Os esforços devem ser orientados para a construção ou melhoria de parcerias e colaboração com outras agências da ONU, com vista a uma acção conjunta («delivering as one») nas áreas da investigação e sensibilização a nível mundial. Esses esforços contribuem para uma melhor interligação entre a acção em matéria de eliminação da discriminação no trabalho e os objectivos internacionais de redução da pobreza e da exclusão social" (OIT. *Igualdade no trabalho:* Um desafio contínuo. Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho, 100ª Sessão, 2011, pp. 1-2 e 77. ISBN: 978-92-2-123092-6 [consulta: 10 mar. 2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226726.pdf).

[105] "Em 1999, a OIT desenvolveu o conceito de trabalho decente, com o intuito de promover o acesso ao emprego produtivo lastreado na igualdade de oportunidade e nos direitos ao trabalho, na proteção social e na promoção do diálogo social. Os Governos e os Estados-membros da OIT, assim como as organizações de empregadores e trabalhadores, reconhecerem a importância de monitorar o progresso do trabalho decente e em 2008, a Conferência Internacional do Trabalho, adotou a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008) que recomenda entre outras medidas, que os Estados membros considerem "o estabelecimento de indicadores ou estatísticas apropriadas, se necessário com a assistência técnica da OIT, para monitorar e avaliar o progresso feito [em matéria de trabalho decente]"

6- igualdade[106];

O princípio da igualdade abordado na convenção é um dos mais importantes do direito. O Código do Trabalho Português prevê de forma expressa a igualdade no acesso a emprego e no trabalho:

> Artigo 24.º
> Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho
> 1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.
> 2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:
> a) A critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;
> b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
> c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;
> d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.
> 3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:
> a) De disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
> b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.
> 4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.
> 5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4[107].

Ao se referir às mulheres especificamente, a Convenção de nº 190 demonstra a preocupação com as trabalhadoras que ao longo da história têm sofrido com vários tipos de violência e assédio no ambiente de trabalho.

(OIT. *Perfil do trabalho decente no Brasil.* Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra, 2009, p. 5. ISBN 978-92-2-822950-9 [consulta: 10 mar. 2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226245.pdf).

[106] "(…) o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste se de especial significado ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa na riqueza para a qual têm contribuído para gerar, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano;" (OIT. *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*. 86ª. Sessão, Genebra, 1998, p. 6 [consulta: 10-3-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230646.pdf).

[107] PORTUGAL. *Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009*. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Artigo 24º [consulta: 10-11-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46721575.

Outrossim, a preocupação vai além: prevê proteção aos “trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade[108]”.

O princípio da prevenção tratado na Convenção também é de extrema importância, pois deixa claro aos Membros que devem apresentar uma política relevante e eficaz, com o objetivo de prevenir atos atentatórios contra a dignidade do trabalhador.

Assim, os princípios abordados pela Convenção são capazes de orientar e auxiliar na sua interpretação, devendo influenciar na legislação interna.

[108] OIT. *Convenção nº 190*. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 108 ª sessão, 2019. Artigo 6º [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

4. DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO ÂMBITO DO TRABALHO

4.1. Violência Psicológica E Assédio Moral

A “violência psicológica” se apresenta como ações e atitudes que são praticadas para ofender, isolar, intimidar, ameaçar, maltratar ou até mesmo constranger outrem. É uma violência difícil de ser provada por não existir ofensa física visível. A ofensa, neste caso, está diretamente relacionada à integridade psíquica do indivíduo.

Margarida Barreto e Roberto Heloani apresentam a questão da violência psicológica como sendo destrutiva por deixar marcas na memória da vítima:

> A violência psicológica pode ser tão ou mais destrutiva que a de natureza física, pois ela não só fere o corpo, mas deixa marcas na memória afetiva, são microtraumas que dependem da intensidade do ato; todo corpo cedo ou mais tarde sente o sofrimento que lhe foi imposto sob a forma de constrangimentos e humilhações, sem deixar marcas aparentes, porém hematomas na alma. Simultaneamente, atinge a mente desfigurando e reafirmando a memória dos fatos vividos de forma repetitiva que se manifestam em *flashbacks* ante qualquer cena que recorde o sucedido, vivenciado ou presenciado.[109]

Quanto ao “assédio moral”, este se caracterizará quando ocorrer a violência de forma reiterada e duradora, com ataques desleais que ferem os direitos das vítimas.

Pertinente é a abordagem de Tiago Fernandes em seu artigo, por apresentar que além do elemento temporal supracitado, tem-se ainda os elementos material e teleológico que auxiliam na caracterização do assédio:

> (...) Elemento material, que se revela nas condutas concretas do *mobber,* dotadas de uma aparente normalidade e subtileza, que se circunstanciam despercebidas e dissimuladas; nestes ensaios erigidos, o trabalhador situa-se fragilizado e descredibilizado, não só pelo *stress* laboral incisivo, mas pela difícil cognoscibilidade ou imperceptibilidade face ao exterior, e <<é justamente essa característica, o facto de se mascarar sob as vestes de uma pretensa irrelevância ou de uma excessiva sensibilidade de quem o sofre, que o torna particular>>. Numa perspectiva *outward looking* e de normativização de comportamentos, compagina-se uma polimorfia do assédio (...)
> Elemento teleológico, que se consubstancia no efeito ou consequências preclusivas atinentes aos comportamentos adoptados com vista a expulsar o trabalhador da empresa, ou então somente a prejudica-lo. São de varia índole as ressonâncias negativas que se podem produzir na esfera do trabalhador, por causa da conduta do *mobber*[110] (...)

Lis Soboll também apresenta elementos para identificar o assédio moral, dos quais cita-se:

---

[109] HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral: gestão por humilhação.* Curitiba: Juruá, 2018, p. 28. ISBN: 978853627903-9.

[110] FERNANDES, Tiago Pimenta. *Algumas Reflexões sobre Mobbing.* Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, (25), 2014, pp.143-144, [consulta: 7-02-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.

• Habitualidade: os comportamentos hostis devem ocorrer por repetidas vezes, num período prolongado de tempo. Atos isolados não se configuram como assédio moral. Não há consenso sobre um período exato de tempo, sendo essencial, no entanto, identificar a prática continuada e insistente para caracterizar o assédio moral. O assédio moral se define no tempo e, portanto, não pode ser diagnosticado imediatamente após a primeira hostilidade;
• Ataques psicológicos: incluem condutas e omissões que induzem ao desconforto psicológico, que ofendem e humilham e que apresentam gravidade significativa.
• A intenção de prejudicar, anular ou excluir: o objetivo dos comportamentos hostis é destruir a pessoa, anular seus espaços de ação ou forçar um desligamento (voluntário ou não) de um projeto, função ou do emprego. Os ataques se apresentam na forma de armadilhas, sutis ou explícitas, premeditadas e direcionadas sempre para a(s) mesma(s) pessoa(s)[111]. (…)

Anaruez Mathies conceitua que:

O assédio moral na empresa manifesta-se por meio de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado, produzindo danos de ordem física ou psíquica, colocando em perigo o emprego do trabalhador ou degradando o ambiente de trabalho.
A fragilidade e hipossuficiência do empregado na relação de emprego possibilitam a prática do assédio moral, representada por "uma violação notória aos direitos fundamentais do trabalhador enquanto trabalhador e cidadão". Assim, a exposição do empregado a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetida e prolongada, e "as consequências advindas desse 'ataque'", são os elementos que definem a agressão moral.
O assédio moral tem por objetivo causar um dano à dignidade do empregado, podendo ser definido como uma "conduta abusiva, de natureza psicológica, praticada de forma reiterada ao longo do tempo, expondo o trabalhador a situações humilhantes e vexatórias[112].

Neste sentido é a jurisprudência brasileira:

ASSÉDIO MORAL. OCORRÊNCIA. O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão), por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. No presente caso, restou comprovado o tratamento desrespeitoso e continuado do coordenador da reclamada, que expunha o reclamante a situação vexatória através de gritos e palavras de baixo calão, perante os demais colegas, inclusive, com constantes ameaças de demissão[113].

Pertuzatti e Almeida apresentam que as primeiras preocupações surgiram na década de 1990, sendo um fenômeno que não se restringe ao ambiente de trabalho,

---

[111] SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, pp. 32-33. ISBN 978-85-7396-610-7.
[112] MATHIES, Anaruez. *Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego*. Curitiba: Juruá, 2018, pp. 38 a 39. ISBN: 978-85-362-7575-8.
[113] BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. *Processo nº: 0010242-27.2015.5.03.0020* (Recurso Ordinário). Disponibilização: 24/10/2016. Órgão julgador: Decima Turma. Relator: Convocada Gisele de Cassia VD Macedo.

mas também aos domicílios, às corporações, às escolas:

> A análise do fenômeno Assédio Moral requer uma abordagem para identificá-lo, compreendê-lo e procurar alternativas que coibam a sua reincidência, porque, (...) ele causa danos à Pessoa Humana, nos aspectos psíquicos e físicos, e deve ser combatido. Sobre o Assédio Moral, apesar de ter sido identificado recentemente – as primeiras preocupações surgiram na década de 1990, do século passado, em que uma Psicóloga Francesa, Marie-France Hirigoyen (HIRIGOYEN, 2002) pesquisou a incidência desse mal que aflige as pessoas –, tem sido constatado que sua existência remonta a fase da organização do trabalho. A abordagem pretendida, inicialmente, foi a relação de emprego, porém descobriu-se que a manifestação desse fenômeno não era restrita ao ambiente de trabalho, mas também aos domicílios, às corporações, às escolas. Ou seja, não era algo isolado e recente, mas sim algo que, ao longo da história, veio acompanhando a evolução humana em Sociedade. A manifestação do Assédio Moral gera um desrespeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, e, por conseguinte, ao empregado, porque atinge a essência daquele que pretende ter a sua dignidade considerada como forma de justificação da existência humana[114].

A *Task Force on the Prevention of Workplace Bullying*[115], órgão com ligações à Comissão Europeia, definiu assédio como:

> (…) comportamento inadequado repetitivo, direto ou indireto, seja verbal, físico ou outro, conduzido por uma ou mais pessoas contra outra ou outras, no local de trabalho e/ou durante o trabalho, que possa razoavelmente ser considerado como um atentado ao direito do indivíduo à dignidade no trabalho. Um incidente isolado do comportamento descrito nesta definição pode ser uma afronta à dignidade no trabalho, mas como um incidente isolado não é considerado bullying[116].

O assediador age contra a dignidade e integridade psicológica do assediado. A produção e o lucro são colocados acima do bem-estar da vítima. Peduzzi[117] cita Sergio Gamonal e Pamela Prado, que definem o assédio moral como sendo:

> (…) processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório[118].

---

[114] PERTUZATTI, Dirceu; ALMEIDA, Maria de Lourdes Pinto de. Assédio moral na relação de emprego no brasil do século XXI: por um resgate da dignidade da pessoa humana. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, 2005, p. 2. ISSN 2236-7284 [consulta: 30-11-2022]. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/6994/4972. Doi: http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v43i0.6994.

[115] EUROFOUND. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Task Force on Workplace Bullying issues report. 2001 [consulta: 30-01-2023]. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2001/task-force-on-workplace-bullying-issues-report.

[116] Tradução livre do original em inglês: "Workplace bullying is repeated inappropriate behaviour, direct or indirect, whether verbal, physical or otherwise, conducted by one or more persons against another or others, at the place of work and/or in the course of employment, which could reasonably be regarded as undermining the individual's right to dignity at work. An isolated incident of the behaviour described in this definition may be an affront to dignity at work but as a one-off incident is not considered to be bullying."

[117] PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. *Revista do TST*, Brasília, v. 73, n. 2, 2007, p. 26. ISSN 0103-7978 [consulta: 10-11-2022]. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/2303.

[118] CONTRERAS, Sergio Gamonal; LÓPEZ, Pámela Prado. *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*. Chile: Lexis Nexis, 2006, p. 23. Tradução livre.

O assédio moral ocorre entre duas ou mais pessoas[119], podendo manifestar-se através de *bullying, mobbing,* coacção moral ou até mesmo de forma discriminatória.

Não é um instituto exclusivo do direito do trabalho, existindo em outras relações humanas (familiares, escolares etc.), com denominações variadas de acordo com cada país.

Guimarães entende que os termos supramencionados são sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica:

> Diversas expressões têm sido utilizadas em diferentes países para designar o fenômeno. Na França – *Harcèlement* moral (assédio moral), Itália – molestie psicologiche, – na Inglaterra, Austrália e Irlanda - *Bullying*, *Bossing, Harassment* (tiranizar), nos Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central – *Mobbing* (molestar), no Japão – *Murahachibu (*ostracismo social), em Portugal – Coacção moral, nos países hispânicos – Acoso moral, acoso psicológico ou psicoterrorismo, no Brasil – Assédio moral, assédio psicológico, *mobbing.* A diversidade de expressões obedece à variedade cultural e à ênfase que se deseja colocar sobre algum dos múltiplos aspectos que levam à violência psicológica no trabalho. Se por um lado, essas diferentes denominações são uma riqueza, por outro, a tentativa de definição e descrição deste fenômeno em nível universal se vê comprometida e exige uma aproximação progressiva e um intercâmbio de conhecimentos, teorias, estudos e práticas transculturais.
> Assim, os termos *mobbing, bullying*, assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho têm sido utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical (ascendente ou descendente) ou horizontal no ambiente de trabalho. No entanto, segundo Leymann (1990), o termo *mobbing* deve ser aplicado a adultos no contexto ocupacional, sendo uma forma de violência psicológica e o termo *bullying* aplicado a crianças e adolescentes, no contexto escolar, sendo, preferencialmente, uma forma de violência física.
> Para Anderson (2001), ainda não foi adotada uma definição internacional sobre o *mobbing* no trabalho. Apesar disso, as definições elaboradas por parte de diversos pesquisadores e instituições internacionais foram circunscrevendo progressivamente este fenômeno. A falta de rigor inicial e de consenso na conceituação do *mobbing* provocou confusões e atrasos à sua adequada abordagem e enfrentamento.[120]

Nesta proposta de definição, expõe Ana Lúcia João:

---

[119] Tiago Fernandes apresenta três tipos de sujeitos presentes em uma conduta assediosa, são eles: "1. O agente active ou assediador surge como aquele que subordina outro [s] na relação de trabalho a condutas degradantes, hostis ou vexatórias. Por regra, a parte active do assédio moral e aquela que possui mais poder no seio da dinâmica laboral, o que advirá incontornavelmente, no caso da entidade empregadora ou do superior hierárquico, da posição inerente a sua categoria profissional. Nos casos em que os assediadores são os proprios colegas de trabalho do trabalhador, a superioridade poderá ressaltar de outros factores como a antiguidade, a popularidade que detém junto do grupo, entre outros. (…) 2. O Sujeito passive ou *mobbed* identifica-se no trabalhador que e sujeito as condutas humilhantes, persecutórias e vexatórias ora em analise. E necessário, mesmo quando estão em causa varios trabalhadores, que os mesmos sejam individualizáveis, isto [e, que não seja se trate de assedio moral praticado contra uma globalidade indeterminada de trabalhadores. Prefiguramos o mobbed em dois grupos: a] os eficazes, reformistas, vistos pelo agressor como um perigo ou ameaça de status estabelecido; e b] os vulneráveis ou deprimidos, tidos como um alvo facil do agressor para download das suas próprias frustrações. 3. Os *side mobbers* serão aqueles que, muito embora nao pratiquem qualquer agressão contra o sujeito passive, tem conhecimento da conduta persecutorial de que este esta a ser alvo e nada fazem para obstar a sua concretizacao, ou para possibilitar a sua denuncia, acabando por se comprometer, pela passividade, com aqueles comportamentos." (FERNANDES, Tiago Pimenta. *Algumas Reflexões sobre Mobbing.* Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, (25), 2014, p.147, [consulta: 7-02-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.)

[120] GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia*: teoria e pesquisa, v. 22, p. 184, 2006. ISSN 1806-3446 [consulta: 26-11-2022]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008.

O mobbing torna-se cada vez mais, uma realidade em todos os países. Apesar de, ser nomeado de forma diferente, consoante diversos autores, ou país onde se manifesta. De acordo com Guimarães (2004) no Brasil é denominado por assédio moral ou assédio psicológico, na França por Harcèlement moral (assédio moral), na Inglaterra por Bullying, nos Estados Unidos e na Suécia por mobbing, no Japão por murahachibu ou jime (ostracismo social) e na Espanha por psicoterror laboral ou acoso laboral (assédio moral)[121].

Pertuzatti e Almeida trazem à baila que:

Os primeiros estudos a respeito desse assunto foram feitos nos países anglo-saxões e nos países nórdicos, classificando-o como mobbing, cujo termo é derivado da palavra mob, que significa horda, bando ou plebe, implicitamente contemplando a idéia de algo inoportuno (HIRIGOYEN, 2002, p.66). Hirigoyen destaca a pesquisa desenvolvida pelo pesquisador em Psicologia do Trabalho, Heinz Leymann (HIRIGOYEN, 2002, p.66-67), o qual qualifica o assédio como “psicoterror”. Essa designação demonstra um estudo conclusivo de uma situação prática em que a pressão sofrida no ambiente de trabalho torna-se insuportável à Pessoa Humana, que sucumbe diante das investidas do agressor, anulando-se psiquicamente com alguns reflexos em sua integridade física. Todo grupo manifesta os conflitos entre seus membros. Determinados comentários ou brincadeiras inconvenientes feitos no local de trabalho, humilhação, ou até mesmo situações vexatórias a que o trabalhador é exposto geram problemas no convívio diário. Nesse contexto, surge o assédio como que algo inofensivo em seu princípio, porém, que se propaga insidiosamente (HIRIGOYEN, 2002, p.66). Assediar tem a conotação de perseguição ou insistência, ou seja, de importunar até que alguém, a vítima do assédio, aceite as insinuações do autor da ação. Não importam as conseqüências para o assediador, desde que ele consiga os resultados pretendidos[122].

O Relatório sobre o assédio no local de trabalho do Parlamento Europeu aborda a questão nos seguintes moldes:

O assédio moral no local de trabalho ou "mobbing" não constitui um fenómeno novo. Suscita, contudo, particular preocupação o facto de a sua frequência ser cada vez maior, tanto no sector público como no privado. Foi nos países onde as leis relativas à protecção dos trabalhadores por conta de outrem se encontram muito desenvolvidas que tiveram início os estudos referentes ao assédio moral, ao passo que nos países em que essa protecção ainda não se encontra cabalmente garantida se nota a ausência de dados quanto a este factor de risco, nomeadamente no tocante aos métodos e meios a implementar para prevenir tal fenómeno e acometer as respectivas consequências, quando o mesmo ocorre.
Existem várias definições de assédio moral. A título de exemplo, podemos citar a definição dada pela Drª Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta da família: "O assédio moral no trabalho pode ser definido como consistindo em quaisquer condutas abusivas (gestos, palavras, comportamentos, atitudes…) que, pelo seu carácter repetitivo ou sistemático, lesem a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo

[121] JOÃO, Ana Lúcia. Mobbing: vivendo com o assédio moral no trabalho. *INFAD Revista de Psicología International Journal of evelopmental and Educational Psychology*, nº 1, 2009, p. 376. ISSN: 0214-9877 [consulta: 26-11-2022]. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832322041.pdf.
[122] PERTUZATTI, Dirceu; ALMEIDA, Maria de Lourdes Pinto de. Assédio moral na relação de emprego no brasil do século XXI: por um resgate da dignidade da pessoa humana. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, 2005, p. 13. ISSN 2236-7284 [consulta: 30-11-2022]. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/6994/4972. Doi: http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v43i0.6994.

> em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho". Este fenómeno é passível de diferentes abordagens.
> O "mobbing" designa eminentemente a pressão exercida pelo grupo de trabalhadores sobre um dos seus membros.
> O "bullying" designa uma prática de gestão que consiste em submeter os trabalhadores de um serviço a uma pressão constante. Pode abranger desde troça e isolamento até comportamentos abusivos com uma conotação sexual ou a agressão física. Os métodos utilizados numa situação de assédio moral consistem em actos hostis, tendentes a isolar a pessoa visada, a afectar as suas condições de trabalho (é-lhe retirada a sua autonomia, é-lhe dada uma quantidade de trabalho excessiva ou insuficiente, a pessoa é induzida a cometer erros ou não é tida em conta para efeitos de promoção), a feri-la na sua dignidade (críticas, injúrias, difamações), a exercer sobre ela violência verbal ou física. O assediante pode ser uma pessoa ou um grupo de pessoas.
> Em vários casos, o assediante é uma pessoa que detém uma posição na hierarquia da empresa ou da administração. Contudo, o assédio pode igualmente ser exercido sobre um superior hierárquico pelos seus subordinados[123].

O *Mobbing* pode ser definido "como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador"[124]. Nuno Namora, em sua dissertação de mestrado, discorre:

> Etimologicamente, a palavra inglesa *mobbing* deriva do verbo *to mob,* que se traduz por atacar, maltratar, tratar mal alguém, cercar, rodear, tumultuar e amotinar. Refere-se a uma multidão, enfurecida ou hostil. O substantivo *mob,* deriva do verbo *to mob* e significa população, gentalha, turba, ralé, multidão ou plebe.
> A interpretação literal da expressão *mobbing* traduz um ataque de matilha ou grupo de animais, com vista à expulsão de certo elemento ou intruso. Foi adoptada por diversas línguas europeias, entre as quais a espanhola, italiana e a alemã, para descrever diversas formas de *bullying.*[125]

O entendimento jurisprudencial português é no sentido de que *Mobbing* e assédio moral são terminologias diferentes que possuem o mesmo significado[126]:

> (…) O assédio laboral tem como objetivo intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.
> Importa, todavia, ter presente que o conceito de assédio não se subsume, unicamente, às

---

[123] PARLAMENTO EUROPEU. *Relatório sobre o assédio no local de trabalho (2339/2001 (INI)).* Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais. Relator: Jan Andersson, p. 20 [consulta: 2-02-2022]. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2001-0283_PT.pdf?redirect.

[124] GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia*: teoria e pesquisa, v. 22, p. 184, 2006. ISSN 1806-3446 [consulta: 26-11-2022]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008.

[125] NAMORA, Nuno Manuel Cerejeira Matos. *Assédio moral ou mobbing:* Soluções de Iure Condendo. Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense, Portugal, 2015, p. 25 [consulta: 26-11-2022]. Disponível no Repositório UPT, http://hdl.handle.net/11328/1645.

[126] "Mobbing, assédio moral ou violência moral no trabalho são terminologias diferentes para uma realidade apenas que, não é de todo uma realidade recente. Por ser um problema inerente às relações laborais, pode dizer-se que é um problema tão antigo quanto estas." (LOPES, Nádia Catarina Estrela. *Mobbing: Um problema jurídico e/ou socia*l?. (Dissertação de Mestrado), Instituto Superior de Administração e Contabilidade-Coimbra, 2017, p. 9 [consulta: 29-01-2023]. Disponível no repositório comum em: http://hdl.handle.net/10400.26/18050.)

situações motivadas por tais objetivos ou intenção. Ele, atualmente e face ao art. 29º, nº 1, do CT/2009, é também extensível às situações em que, embora não determinados por tal desiderato, têm todavia como efeito o de "perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador", como se diz em tal preceito.
Como formas de mobbing pode identificar-se: 1. Afectar as possibilidades da vítima comunicar adequadamente (a administração impede a comunicação; o trabalhador é silenciado; ataques verbais contra o trabalhador devidos às funções que desempenha; ameaças verbais; verbalização de rejeição; ...). 2. Afectar a possibilidade da vítima manter contactos sociais (os colegas não falam com o trabalhador ou são mesmo proibidos de o fazer pela administração; o trabalhador é isolado numa sala longe dos restantes trabalhadores; é enviado para o "convento"; ...). 3. Afectar a possibilidade da vítima manter a sua reputação (rumores; ridicularização; gozar com deficiências, origem étnica, maneira de se mover ou falar, ...). 4. Afectar a situação ocupacional da vítima (não dar trabalho, ou dar trabalho insignificante, dar trabalho impossível de cumprir ...). 5. Afectar a saúde física da vítima (entrega de tarefas perigosas, ameaças de agressão, ou agressão física; assédio sexual; ...).
As estratégias mais recorrentes traduzem-se no empobrecimento / esvaziamento funcional das tarefas e na diminuição gradual — com aparência de licitude — da posição hierárquica do trabalhador no seio organizacional.
A situação em análise insere-se naquilo que a doutrina convencionou apelidar de mobbing vertical, exercido sobre a administração sobre um trabalhador. Aqui as condutas mobizantes são postas em prática pelo staff dirigente da empresa tendo em vista induzir a vítima a despedir-se. Os actos reconduzíveis ao bossing tem como objectivo vexar o mobizado, gerando em torno dele e do seu grupo de trabalho uma série de situações que torna objectivamente insustentável o ambiente profissional e pessoal, quer sob o ponto de vista psicológico, quer sob o ponto de vista físico.
As fórmulas frequentemente apontadas pela doutrina como manifestação do mobbing vertival enquadram-se em comportamentos típicos como a marginalização do trabalhador, o esvaziamento das suas funções, distribuição de trabalhos inúteis, desautorização, a utilização abusiva do ius variandi, os ataques à reputação do trabalhador, a existência de violência física e, em alguns casos mais raros, de assédio sexual. Como se tem vindo a referir, seguindo agora Pedro Romano Martinez, as estratégias ou 'práticas' persecutórias habitualmente apontadas são várias e de diversa natureza, sendo certo que as que surgem habitualmente associadas ao fenómeno são as que passam pelas transferências vexatórias do trabalhador/a para outro local de trabalho (...); pelo silêncio do empregador perante pedidos de explicação ou reclamações do trabalhador; (...) pela colocação do trabalhador em situações humilhantes, vexatórias ou embaraçosas, não condizentes com o seu estatuto na empresa ou a sua categoria profissional; pela atribuição de tarefas para as quais o trabalhador não tem competência, a fim de o humilhar e depreciar, ou pelo empobrecimento substantivo das suas tarefas, através da não ocupação efectiva do trabalhador ou da sua completa desocupação; pela diminuição da sua categoria profissional ou pela distribuição de tarefas não condizentes com essa mesma categoria profissional; pela sua desautorização permanente, ou pela sua humilhação pública; pela aplicação reiterada e em regra injustificada de sanções disciplinares abusivas, ou pela prática de ameaças; ou pela atribuição de trabalhos, potencialmente lesivos da saúde físico-psíquica do trabalhador, como a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados e de impossível realização[127].

(…) 5.5.2. O assédio moral, conceito intimamente ligado à tutela da dignidade da pessoa que trabalha, encontra-se em plena evolução e pode traduzir-se em comportamentos muito diversificados, constituindo, ainda hoje, "um conceito juridicamente fluido e impreciso", como nota o Prof. João Leal Amado.

[127] PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 712/12.6TTPRT.P1.* Nº Convencional: JTRP000. Data do Acordão: 22/09/2021. Relator: Rui Penha. [consulta: 1-02-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c3f504aa2c86d1d580257ced004aba12?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral,onus,da,prova.

À figura do mobbing, podem estar subjacentes diferentes razões ou propósitos e poderá o mesmo manifestar-se pelas variadas formas ou práticas, designadamente através de comportamentos que, isoladamente, até poderão ser lícitos e parecer insignificantes, mas que poderão ganhar um relevo muito distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ou prolongados ao longo do tempo. Como é doutrinariamente reconhecido, o principal mérito da figura consiste na ampliação da tutela da vítima, ligando entre si factos e circunstâncias que, isoladamente considerados, poderiam parecer de pouca monta, mas que devem ser reconduzidas a uma unidade, a um projecto ou procedimento, sendo que a eventual intenção do agressor pode relevar para explicar a fundamental unidade de um comportamento persecutório[128].

A coacção moral é definida no Código Civil Português como:

Artigo 255.º
(Coacção moral)
1. Diz-se feita sob coacção moral a declaração negocial determinada pelo receio de um mal de que o declarante foi ilìcitamente ameaçado com o fim de obter dele a declaração.
2. A ameaça tanto pode respeitar à pessoa como à honra ou fazenda do declarante ou de terceiro.
3. Não constitui coacção a ameaça do exercício normal de um direito nem o simples temor reverencial[129].

Já a discriminação "é o ato que infringe negativamente sobre o indivíduo, contrariando seus direitos, o estigmatizando"[130]. Significa diferenciar, distinguir, discernir, denota o tratamento desfavorável dado, sem justa causa, a alguém ou a certa categoria de pessoas[131], e a 111ª Convenção da OIT estabelece posicionamento contrário a qualquer prática de discriminação. O artigo 1º da convenção mencionada conceitua o termo *discriminação* nos seguintes moldes:

1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:
a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.[132]

---

[128] PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 248/10.0TTBRG.P1*. Nº Convencional: JTRP000. Data do Acórdão: 08/04/2013. Relator: Maria José Costa Pinto. [consulta: 3-02-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d8468dbbbf7e9bc980257b52003b5f9e?OpenDocument.
[129] PORTUGAL. *Código Civil.* Decreto-Lei n.º 47344. Diário do Governo n.º 274/1966, Série I de 1966-11-25 [consulta: 26-11-2022]. Disponível em: https://data.dre.pt/eli/dec-lei/47344/1966/p/cons/20220208/pt/html.
[130] SANCHES, Felipe; NEVES, Fernando Frachone. Discriminação no ambiente de trabalho. *SITEFA-Simpósio de Tecnologia da Fatec Sertãozinho*, v. 2, n. 1, p. 246, 2019 [consulta: 17-11-2022] DOI: https://doi.org/10.33635/sitefa.v2i1.79.
[131] MEIRELES, Cláudio Alcântara. Discriminação nas relações de trabalho dst/aids e saúde da mulher aspectos jurídico-trabalhistas na Discriminação da mulher portadora de hiv/aids. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Procuradoria-Geral do Trabalho - Ano XI, São Paulo: LTR, n. 21, 2001, p. 44 [consulta: 26-11-2022]. Disponível em: https://www.anpt.org.br/attachments/article/2732/Revista%20MPT%20-%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2021.pdf.
[132] OIT. *Convenção nº 111*. Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra. 1958, artigo 1º [consulta: 7-11-2022]. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-104-24-novembro-1964-350532-publicacaooriginal-1-pl.html.

Sanches e Neves (2019) dividem a discriminação nos seguintes moldes:

2.4 Discriminação negativa

Trata-se de um dos tipos mais nefandos de discriminação, pois é aquela que ocorre quando se nega ao indivíduo a oportunidade de um emprego por ele possuir ou não possuir alguma característica julgada necessária ao empregador. Um exemplo disso seria a recusa de se contratar uma pessoa por ela ser considerada acima do peso.

2.5 Discriminação positiva

Tal discriminação acontece quando, em vista de uma situação comprovadamente injusta, lança-se mão de políticas (governamentais ou empresariais) compensatórias. Exemplificam isso leis governamentais que incentivam a contratação de pessoas que apresentam algum tipo de deficiência.

2.6 Discriminação direta

Ocorre quando se aplicam medidas de modo a tratar de forma desfavorável um determinado grupo de pessoas. Faz-se a observação de que essa prática é formalmente a mais cabível de punição. A segregação a qual pessoas de orientação homossexual estão submetidas em algumas empresas exemplifica bem essa questão.

2.7 Discriminação indireta

Esse tipo de discriminação se notabiliza por seu caráter velado. Por essa sua característica de ser difusa, há uma dificuldade muito grande de se combater essa prática. A ação velada sobre questões raciais parece ser o maior exemplo disso.

2.8 Discriminação pelo sexo

O componente a ser observado quando se trata aqui do termo sexo é, na verdade, a distinção que se faz entre homens e mulheres na esfera trabalhista. Objeto das primeiras convenções da Organização Internacional do Trabalho, essa distinção nociva vem sendo combatida há muitas décadas, mas permanece muito forte na atualidade.

A grande questão a se destacar é a necessidade de se combater a ideia preconceituosa e infundada acerca de as mulheres possuírem uma capacidade inferior se comparadas aos homens –ideia cientificamente refutada, diga-se de passagem.

Persiste ainda na atualidade uma forte discrepância salarial entre homens e mulheres, com essas recebendo, em geral, salários menores que aqueles –mesmo que ambos estejam situados em cargos idênticos; mais grave que isso, ainda existe a discriminação negativa de se recusara contratação de mulheres, algo mais comum no passado, mas que perdura em menor quantidade até os dias de hoje. Cita-se ainda a pressão com relação ao assédio sexual na qual estão submetidas (KEYNES, 2010).

2.9 Discriminação pela orientação sexual

O fator da orientação sexual segue uma dinâmica semelhante à da discriminação por conta do sexo, principalmente no que tange ànegação no momento da contratação e as situações de preconceito no ambiente de trabalho5. Todavia, no que concerne às minorias sexuais6, existe um posicionamento ainda mais marginalizado.

As chances de um indivíduo homossexual, por exemplo, diminuem drasticamente caso ele demonstre sua orientação sexual perante o contratante. Assim, as minorias sexuais são relegadas, para se enquadrar ao mercado de trabalho, a uma situação de ter que renegar seus direitos para não sofrer prejuízos no ato da contratação ou, a posteriori, durante seu trabalho.

2.10 Discriminação pela cor da pele

Em primeiro lugar, explica-se o uso do termo cor de pele em lugar de raça; por esse último se tratar de um termo antigo, determinista e não correto do ponto de vista da biologia (a variabilidade genética entre humanos é tão pequena que não configura a existência de diferentes raças).

No Brasil, os índios e negros, sobretudo, estão submetidos a um contexto de forte discriminação há vários séculos. É bem verdade que existe uma tendência de políticas públicas e de conscientização coletiva que parece ter atenuado essa situação.

> Todavia, ainda persiste uma diferenciação desses dois setores da população, uma discriminação velada, indireta.
> Notadamente direcionados ao conhecimento da situação da população negra, inúmeros levantamentos mostram que esse segmento da população está condicionado a menores salários e menor presença em cargos importantes, se comparados à média da população branca no Brasil (KEYNES, 2010).
> 2.11 Discriminação pela idade
> Em grande parte dos países, com destaque aos países asiáticos, a idade é considerada uma variável de conhecimento e sabedoria, sendo que os funcionários com idade mais avançada recebem uma condição de reconhecimento (financeiro e pessoal), até mesmo de tratamento especial. Acontece que, no ocidente, especialmente no Brasil, existe uma forte situação de discriminação quando se trata de pessoas mais velhas. Pessoas que ultrapassam a faixa etária da meia idade e/ou atingem a terceira idade são –de forma automática –vistas como menos capazes; a experiência, as competências, as virtudes, os valores são relegados a um segundo plano, quando não são completamente ignorados[133].

No Brasil há uma lei própria para o *bullying*, que é mais utilizada para ambientes escolares, e é entendido como uma intimidação sistemática, e suas características são semelhantes ao conceito jurisprudencial de assédio moral no âmbito do direito do trabalho:

> Art. 1º Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (**Bullying**) em todo o território nacional.
> § 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (**bullying**) 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.
> § 2º O Programa instituído no **caput** poderá fundamentar as ações do Ministério da Educação e das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, bem como de outros órgãos, aos quais a matéria diz respeito.
> Art. 2º Caracteriza-se a intimidação sistemática (**bullying**) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:
> I - ataques físicos;
> II - insultos pessoais;
> III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
> IV - ameaças por quaisquer meios;
> V - grafites depreciativos;
> VI - expressões preconceituosas;
> VII - isolamento social consciente e premeditado;
> VIII - pilhérias.
> (…)
> Art. 3º A intimidação sistemática (bullying) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:
> I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
> II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
> III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
> IV - social: ignorar, isolar e excluir;
> V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;

[133] SANCHES, Felipe; NEVES, Fernando Frachone. Discriminação no ambiente de trabalho. *SITEFA-Simpósio de Tecnologia da Fatec Sertãozinho*, v. 2, n. 1, pp. 247-249, 2019 [consulta: 17-11-2022] DOI: https://doi.org/10.33635/sitefa.v2i1.79.

> VI - físico: socar, chutar, bater;
> VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
> VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social. [134]

Independente do termo utilizado, o terror psicológico é uma agressão que pode causar um dano não apenas interno, estendendo suas consequências a doenças físicas[135], manifestando-se, em sua grande maioria, de maneira camuflada, e muitas vezes é naturalizado ou mesmo negado.

A violência e o assédio moral são agressões silenciosas que trazem consequências devastadoras à vida do indivíduo.

4.2. Violência Sexual e Assédio Sexual

A violência e o assédio sexual no ambiente de trabalho podem ser confundidos com assédio ou violência psicológica; contudo, a diferença está no cunho sexual da situação, pois o assédio moral está intrinsecamente ligado à dignidade psíquica humana, e o assédio sexual fere diretamente a liberdade sexual.

Segundo Rodolfo Pamplona Filho:

> Em relação à denominação hoje consagrada, ela corresponde ao termo inglês *sexual harassment*, que também traz, em si, a idéia de insistência – reiteração - nas propostas - "convites" - para a prática de ato com conotação sexual (ainda que haja resistência expressa a eles), o que - veremos – é um elemento necessário para sua caracterização. O fenômeno, porém, é tão universal que quase todos os idiomas mais falados no mundo trazem uma expressão própria para sua identificação[136].

Em alguns países, a temática é tratada na legislação penal, trabalhista e/ou cível, considerando o assédio sexual uma violação à intimidade ou à dignidade da pessoa.

A violência sexual é o ato que pode ocorrer uma única vez, e o assédio sexual é uma violência que se apresenta de forma reiterada e prolongada. Ambos compreendem a conduta de constranger alguém com o objetivo de obtenção de uma satisfação sexual.

---

[134] BRASIL. *Lei nº 13.185 de 6 de novembro de 2015*. Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). [consulta: 26-11-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm.

[135] "No âmbito da saúde, é possível o assédio moral transformar-se em estresse, tendo como fator determinante a intensidade da exposição da vítima à agressão. Todas as pessoas possuem determinada tolerância a situações adversas, nas quais pode surgir o estresse como medida de defesa do organismo. No entanto, pode ocorrer de estas situações ultrapassarem os limites do suportável, e é a partir daí que começam a ocorrer alterações que podem originar desde doenças psicossomáticas até problemas crônicos que não serão mais restabelecidos" (BENITES, Mariana de Paiva; CAMPOS, Erika Paula de. *As consequências sociais e legais - no âmbito do direito civil - do assédio moral no ambiente de trabalho*. Percurso, v. 1, n. 12, p. 231-258, 2013. ISSN 2316-7521. Disponível em: http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/535/417. Acesso em: 14 dez. 2022. Doi: http://dx.doi.org/10.21902/RevPercurso.2316-7521.v1i12.535).

[136] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio Sexual*: Questões conceituais. Coordenadores: Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 102. ISBN 978-85-02-14292-3.

O assédio em questão é uma conduta insistente e indesejada para a prática de ato de cunho sexual, sendo um tipo de coação praticada comumente por um indivíduo em posição hierárquica superior em relação à vítima; contudo, o contrário também pode acontecer.

É comum encontrar relatos nos tribunais de vítimas de violência e/ou assédio sexual que desenvolveram danos psicológicos graves, crises de choro, tremores, palpitações, tiques nervosos, depressão, insônia, ansiedade, dentre outros.

Uma vez que o objetivo do assediante é concretizado, ou seja, se de fato ocorrer o ato sexual, este ato passa a ser tipificado como abuso sexual.

Rodolfo Pamplona Filho apresenta alguns elementos caracterizadores básicos do assédio sexual que entende coincidir na comparação entre as diversas legislações:

> De fato, conceituamos assédio sexual como "toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuadamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual".
> Assim sendo, podemos vislumbrar como elementos caracterizadores básicos do assédio sexual:
> a) sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado);
> b) conduta de natureza sexual;
> c) rejeição à conduta do agente;
> d) reiteração da conduta.
> Estes são, na nossa opinião, os elementos coincidentes na comparação entre as diversas legislações no direito comparado e a correspondente casuística. Reconhecemos, porém, que eles não correspondem às classificações procedidas pelos principais doutrinadores nacionais e estrangeiros, ou mesmo pela visão comum da matéria (que sempre associa o assédio sexual a uma questão de poder).[137]

O empregado passa a sofrer com ameaças, insinuações, hostilidades de caráter sexual não desejada, contato físico forçado, convites impertinentes, troca de favores sexuais, propostas intimidadoras, comentários, piadas e brincadeiras com conotações sexuais, olhares constrangedores, podendo chegar inclusive no grau mais elevado que é a agressão física sexual (estupro)[138].

Para Carme Alemany:

> As definições são extremamente variáveis. Certos países – Alemanha e Áustria, por exemplo – dão a essa expressão uma acepção muito ampla, incluindo todas as alusões sexistas; outros, como a França, se atêm a uma definição legal mais restrita. Essa

[137] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio Sexual:* Questões conceituais. Coordenadores: Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 115. ISBN 978-85-02-14292-3.

[138] "Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:
Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.
§ 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos:
Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos.
§ 2º Se da conduta resulta morte:
Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos" (BRASIL. Código Penal. *Decreto lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940* [consulta: 15-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

> denominação designa todas as condutas de natureza sexual, quer sejam de expressão física, verbal ou não verbal, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, principalmente em seu local de trabalho, e que acarretam um ataque à sua dignidade. A maior parte desses comportamentos é dirigida contra as mulheres e constitui uma expressão do poder dos homens sobre elas. [139]

A autora ainda traz à baila que, nos países europeus, o assédio sexual constitui ataque à dignidade e aos direitos das mulheres no local de trabalho:

> Nos países europeus, também foi adotado o conceito de assédio sexual. Foi em meados dos anos 80 que se reconheceu verdadeiramente a importância do problema, sobretudo no ambiente de trabalho. Segundo uma série de resoluções do Parlamento europeu, o assédio sexual constitui ataque "à dignidade e aos direitos das mulheres no local de trabalho". Em 1987, a Comissão Europeia publicou o primeiro relatório sobre a questão. Elaborado por Michael Rubenstein, ele definiu o assédio sexual como "uma conduta verbal ou física de natureza sexual cujo autor sabe ou deveria saber que é ofensiva à vítima". Esse documento, que permitiu divulgar a situação nos diferentes países-membros da União Europeia, assinala em especial que "o assédio sexual entra em conflito com o objetivo de igualdade de tratamento entre mulheres e homens", e mostra que a legislação existente nos Estados-membros não está adaptada para responder a essa situação. Assim, ele recomenda a elaboração de uma diretriz comunitária a fim de prevenir o assédio sexual no mundo do trabalho, proteger os trabalhadores desse risco e encorajar os empregadores a instituir e manter um ambiente de trabalho isento de todo assédio sexual[140].

No Brasil, a Lei nº 11.340 de 2006 (conhecida popularmente como "Lei Maria da Penha") apresenta no artigo 7º o conceito de violência sexual:

> III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;[141]

Em Portugal, o Código Trabalhista prevê expressamente a questão do assédio sexual, entendendo o legislador português que se trata de um "comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física".[142]

Ana Oliveira versa a questão nos seguintes moldes:

---

[139] ALEMANY, Carme. *Dicionário Crítico do Feminismo.* Helena Hirata, Françoise Labore, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (organizadores). Trad. Vivian Aranha Saboia. São Paulo: UNESP, 2009, pp. 25-26.

[140] ALEMANY, Carme. *Dicionário Crítico do Feminismo.* Helena Hirata, Françoise Labore, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (organizadores). Trad. Vivian Aranha Saboia. São Paulo: UNESP, 2009, pp. 25-26.

[141] BRASIL. *Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006*. Mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Artigo 7º [consulta: 10-11-2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm.

[142] PORTUGAL. Código do Trabalho. *Lei n.º 7/2009*. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Artigo 29º, parágrafo 3 [consulta: 10-12-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46721575.

> A tentativa de definir o carácter sexual do assédio sexual, isto é, de delimitar o que há de sexual no assédio sexual, tem constituído um dos aparentes becos -sem -saída teóricos que, a cada passo, tenho vindo a encontrar e sinalizar. Ao contrário do teor 'moral' do assédio, o teor sexual surge como auto -evidente, tautológico, convertendo -se numa falácia argumentativa na exacta medida em que a sua própria definição tende a socorrer -se desse mesmo adjectivo: convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, chantagem para obtenção de emprego ou progresso laboral em troca de favores sexuais. As aproximações sociojurídicas ao sexual surgem assim como alavancas morais de caracterização das condutas, de que 'gestos obscenos' ou 'contacto físico constrangedor' são exemplos.[143]

Em 2021, a OIT criou um guia sobre a Convenção nº 190 para ajudar os países membros a interpretar corretamente os conceitos apresentados, trazendo consigo, de forma simples e didática, as definições de assédio sexual:

> Dentro dessa estrutura, e de acordo com a Observação Geral da CEACR da OIT de 2002, as definições de assédio sexual contêm os seguintes dois elementos-chave:
> *Quid pro quo* – Qualquer conduta física, verbal ou não-verbal de natureza sexual e outras condutas com base no sexo que afetem a dignidade de mulheres e homens, que seja indesejável, irracional e ofensiva para o receptor; e a rejeição ou submissão de uma pessoa a tal conduta é usada explícita ou implicitamente como base para uma decisão que afete o trabalho dessa pessoa; ou
> *Ambiente de trabalho hostil* – Conduta que cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para o destinatário[144].

Para caracterizar o assédio ou violência sexual é necessária a existência da ofensa à liberdade sexual, que pode se apresentar de forma direta ou indireta, verbal ou não-verbal.

A ofensa em questão é mais comum contra as mulheres, embora possa ocorrer contra homens também, sendo que estes, quer por vergonha ou constrangimento, diante de uma sociedade machista e preconceituosa, acabam por não denunciar o ocorrido. Por esta razão, poucos são os relatos e processos judiciais em que homens acusam mulheres de assédio sexual.

Neste mesmo sentido, Carme Alemany apresenta que o assédio sexual atinge mais de 30% das mulheres no trabalho, e que os homens se sentem menos atingidos em sua dignidade que as mulheres quando passam por esta situação, sendo a maioria dos assediadores do sexo masculino:

> Na Europa, as pesquisas realizadas evoluíram no curso do tempo até o final dos anos 80 e se orientaram, sobretudo, para o conhecimento do problema. Diferentes levantamentos realizados na Europa buscaram avaliar sua incidência e atualmente, todos os países da União Europeia dispõem de dados que permitem conhecer a situação. Variando

---

[143] OLIVEIRA, Ana. Assédio. *Aproximações Sociojurídicas À Sexualidade*. Lisboa: Imprensa de História Contemporânea, 2022, p. 246. ISBN 978-989-8956-31-6.

[144] OIT. *Violência e assédio no mundo do trabalho:* Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206 Escritório Internacional do Trabalho. Genebra, 2021, p. 12. ISBN 9789220350126 [consulta: 20-1-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf.

> enormemente segundo os países, os tipos de profissão e as diversas formas que pode assumir, o assédio sexual concerne, muito frequentemente, mais de 30% das mulheres no trabalho, as quais, caso se recusem a ceder, podem sofrer consequências. Infelizmente, como a metodologia empregada para medir a importância do fenômeno não é homogênea, não é fácil uma comparação internacional. Entretanto, quando se apresenta às mulheres, em todos os países, uma lista de fatos incluindo as manifestações e os propósitos e olhares com intenção sexual dirigidos a uma pessoa sem que ela os tenha desejado, a porcentagem de mulheres que afirmam ter sofrido tais ataques atinge, em certas pesquisas, mais de 60%. Ao contrário, quando se pede às mulheres que assinalem os comportamentos "que elas consideram parte do assédio sexual", observa-se que a taxa de respostas afirmativas diminui quando se trata de comportamentos de nível mais fraco – comentários embaraçosos de natureza sexual sobre o físico ou o vestuário, histórias descaradas, olhares incômodos. Isso mostra que as mulheres minimizam esses fatos e consideram o assédio sexual de maneira restritiva. Essa tendência se confirma em quinze países da União Europeia (Timmerman; Alemany, 1999). A partir dos anos 90, as pesquisas qualitativas se orientaram para a compreensão da complexidade do problema. Algumas utilizaram os testemunhos e as histórias pessoais de mulheres assediadas (Grisendi, 1992; Cromer, 1994). Na Alemanha, na Finlândia e em Portugal, foram realizadas pesquisas sobre o assédio sexual contra homens. Elas mostraram, por um lado, que os homens se sentem menos atingidos em sua dignidade que as mulheres e que, por outro, a maioria dos assediadores eram homens.[145]

Por fim, independentemente do gênero que sofra com o assédio ou violência sexual, essa ofensa pode prejudicar a vida familiar, social e profissional da vítima.

4.2.1. Do Assédio Sexual *Quid Pro Quo*

O assédio sexual *quid pro quo* (isto por aquilo[146]), também conhecido como assédio por chantagem, vai se caracterizar quando ocorrer uma chantagem em troca de benefício sexual. Nesse mesmo sentido expõe Isabel Dias:

> Até ao final dos anos 80, a maioria das situações de assédio sexual correspondiam ao chamado assédio quid pro quo. Esta expressão latina refere-se a uma troca de favores. No caso concreto do assédio, a sua aplicação refere-se a uma troca de favores sexuais com vista à obtenção de tratamento especial ao nível do emprego (Benson e Thomson, 1982; Jaspard, 2005: 13-14). Nesta situação, proporcionar serviços sexuais, aceitar encontros e saídas, permitir o contacto físico ou conversas com conotações eróticas ou sexuais, são comportamentos que se espera sejam recompensados com uma promoção ou com a obtenção de melhores condições de trabalho (e. g., um gabinete mais espaçoso, um novo computador). Quem recusa tal troca de favores pode correr o risco da despromoção, de ver negadas certas condições de trabalho ou mesmo de enfrentar um despedimento. O assédio quid pro quo opera como uma espécie de chantagem permanente em relação ao emprego. Assim, só os indivíduos bem colocados na estrutura hierárquica de uma organização, isto é, com autoridade para afectar a condição de emprego dos outros, possuem poder suficiente para praticar este tipo de assédio sexual. Por esta razão, grande parte das queixas de assédio sexual quid pro quo envolvem

[145] ALEMANY, Carme. *Dicionário Crítico do Feminismo.* Helena Hirata, Françoise Labore, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (organizadores). Trad. Vivian Aranha Saboia. São Paulo: UNESP, 2009, pp. 28-29.
[146] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio Sexual:* Questões conceituais. Coordenadores: Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 123. ISBN 978-85-02-14292-3.

relações de poder. Ocorre entre categorias profissionais subordinadas e a respectiva hierarquia, a qual tem poder para contratar, promover ou despedir (idem).[147]

Esse tipo de assédio é comumente identificado quando há uma subordinação hierárquica, existindo um abuso de poder por parte de algum superior ou quando há uma discrepância de poder em relações sociais diversas.

Expõe Glauber Gonçalves e Roberto Júnior:

> O "assédio sexual por chantagem" traduz exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou beneficios advindos da relação de trabalho. É o chamado assédio quid pro quo, ou seja, "isto por aquilo"; é a chantagem sexual relacionada com o emprego. Esse tipo de assédio pressupõe abuso de autoridade; é estudado dentro do contexto das assimetrias de poder, pois a vítima tem dificuldade de devolver a ofensa no mesmo nível, temendo que o revide lhe acarrete conseqüências irreparáveis, logo, tende a permanecer em posição assimétrica, procurando evitar o assediador da melhor forma possível. O estado de tensão daí advindo prejudica, sem dúvida, o desenvolvimento da atividade produtiva.[148]

Ainda, Rodolfo Pamplona Filho aborda alguns exemplos de relações sociais que podem caracterizar o assédio sexual *quid pro quo:*

> O assédio sexual quid pro quo é, portanto, uma consequência direta de abuso de uma posição de poder, de que o agente é detentor. Por isso mesmo, a sua verificação se dá, potencialmente, em todas as formas de relações sociais em que há uma discrepância de poder, como, por exemplo, o campo educacional (professores x discípulos), esportivo (dirigentes de clubes e treinadores x atletas), hospitalar (médicos e auxiliares x pacientes) e religioso (sacerdotes x fiéis)[149].

Outrossim, o Código Penal Brasileiro tipifica o assédio sexual por chantagem, a saber:

> Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
> Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.[150]

Rodolfo Pamplona Filho também traz à baila que, no Brasil, o Código Penal só

---

[147] DIAS, Isabel. *Violência Contra as Mulheres no Trabalho.* O caso do assédio sexual. Repositório do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa. ISSN 0873-6529. 2008, p. 13 [consulta: 25-11-2022]. Disponível em: http://hdl.handle.net/10071/1201.

[148] GONÇALVES, Glauber Miguel; GONÇALVES JÚNIOR, Roberto Miguel. *Assédio sexual na relação de trabalho:* a caracterização do fenômeno a partir das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais -TRT da 3ª Região. O Estado Democrático de Direito e a Evolução Jurídica: a quebra de paradigmas frente às necessidades sociais. Organizadores: Renata Furtado de Barros, Antônio Edson Deroma Júnior, 2012, p. 151. ISBN 978-1-105-83248-2.

[149] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio Sexual*: Questões conceituais. Coordenadores: Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 123. ISBN 978-85-02-14292-3.

[150] BRASIL. Código Penal. *Decreto lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940* [consulta: 15-11-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.

prevê o tipo ‘assédio sexual por chantagem’ porque trata o assédio sexual como uma questão de abuso de poder:

> Esta é a espécie em que, de forma mais comum, se visualiza o problema do assédio sexual, sendo a única a ser tratada de forma expressa no Direito brasileiro, para efeito de tipificação penal, ainda que limitada às relações de trabalho.
> De fato, é até mesmo sintomático que algumas legislações alienígenas somente considerem essa espécie de assédio sexual, tratando-a como uma questão de abuso de poder.
> E é disso mesmo que se trata o abuso sexual por chantagem, pois, por ele, o agente exige da vítima a prática (e/ou a aceitação) de determinada conduta de natureza sexual, não desejada, sob a ameaça da perda de certo benefício.
> Da mesma forma, enquadra-se também nessa espécie a aplicação do raciocínio a contrário sensu, ou seja, a hipótese em que o assediador pretende que a vítima pratique determinado ato de natureza sexual, não com a ameaça, mas sim com a promessa de ganho de algum benefício, cuja concessão dependa da anuência ou recomendação do agente.
> Justamente em função dessa "barganha" de natureza sexual é que essa forma de instigamento é conhecida como assédio sexual *quid pro quo*, que quer dizer, literalmente, "isto por aquilo"[151].

E continua:

> O certo é que essa forma de assédio sexual potencialmente ocorre com muito maior frequência nas relações de trabalho tanto que é a única forma tipificada no Brasil - em que o empregado é dependente hierárquico do empregador, motivo pelo qual este último é tradicionalmente o sujeito ativo do assédio sexual.
> Todavia, não se pode descartar a hipótese de que outros trabalhadores que, por delegação sua, exerçam funções de confiança na empresa também possam ser caracterizados como assediadores[152].
> Comumente superiores hierárquicos, empregados que exercem função de confiança, passam a exigir favores sexuais (para si ou para outrem) do seu subordinado ou companheiro de trabalho, com o objetivo de que determinada vantagem seja inserida ou mantida no contrato de trabalho153.

Portanto, o assédio sexual *quid pro quo* envolve relação de poder que afeta a liberdade sexual do empregado, ferindo a sua dignidade**.**

4.2.2. Assédio Sexual Ambiental

No assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental, como também é conhecido, o poder de ter um cargo superior ou exercer uma atividade de confiança é indiferente e irrelevante, pois pode ocorrer entre pessoas com a mesma hierarquia.

---

[151] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio Sexual*: Questões conceituais. Coordenadores: Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes. São Paulo: Saraiva, 2002, pp. 122-123. ISBN 978-85-02-14292-3.
[152] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio Sexual*: Questões conceituais. Coordenadores: Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes. São Paulo: Saraiva, 2002, pp. 123. ISBN 978-85-02-14292-3.
[153] JORGE, Manoel; NETO, Silva. *Constituição e assédio sexual*. Assédio Sexual. Coordenadores: Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 123. ISBN 978-85-02-14292-3.

Rodolfo Pamplona conceitua que:

> O assédio sexual ambiental é aquele que se caracteriza por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado.
> Trata-se, em verdade, de uma forma de intimidação, muitas vezes difusa, que viola o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio (daí a expressão assédio sexual ambiental). [154].

Neste caso há a intenção de prejudicar a vítima com violação ao direito de ter um ambiente de trabalho saudável. O empregado passa a se submeter a um ambiente hostil, de abusos, humilhações e até mesmo intimidações.

4.3. Violência de Gênero e Assédio em Razão do Gênero

É de extrema importância o estudo e o combate à violência e ao assédio em razão do gênero [155], tendo em vista o tratamento desigual dado entre as pessoas e a submissão da vítima devido às relações de poder existentes na esfera trabalhista.

Nicole-Claude Mathieu conceitua gênero nos seguintes termos:

> Na maioria das sociedades, a bipartição do gênero deve estar calcada na bipartição do sexo, realizada sob forma normal e normatizada na heterossexualidade. O gênero "traduz" o sexo. Deve haver uma adequação entre gênero e sexo, com uma ênfase neste último. Daí a necessidade, para os transexuais modernos, de mudar de sexo para estar em conformidade com o gênero vivido: o do sexo oposto. Ou, como entre os inuit, a necessidade de vestir e criar um bebê-menina como menino (travestismo), se a pessoa que reencarnou nela era do sexo masculino (e vice-versa), o que cria uma espécie de "terceiro sexo", pelo menos até o casamento heterossexual, quando a criança retorna ao seu sexo/gênero "biológico".
> Mas uma segunda maneira de conceber a relação entre sexo e gênero é admitir a sua divergência eventual dando prioridade ao gênero, ou seja, à bipartição social de funções e atitudes. O gênero pode ser um símbolo do sexo e vice-versa. É uma lógica pragmática, mais "heterossocial" do que heterossexual, que permite uma relativa flexibilidade de comportamentos, incluindo-se o sexual. Assim, os travestis modernos (desprezados) ou os berdaches ameríndios (indivíduos passando oficialmente ao gênero oposto) não querem mudar de sexo, mas sim marcar sua preferência pelo outro gênero. O caso africano de casamentos institucionais entre homens ou entre mulheres, em que as normas de gênero (prerrogativas do "marido" e serviços da "esposa") eram respeitadas, atestam que o casamento não se define principalmente pela função reprodutiva – como bem o havia observado Lévi-Strauss (1956) – mas garante um conjunto de direitos do sexo/gênero "homem" sobre o sexo/gênero "mulher". (…)

---

[154] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio Sexual: Questões conceituais.* Assédio Sexual. Coordenadores: Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 122. ISBN 978-85-02-14292-3.

[155] "Gênero é uma construção social que se revela em conjunto de expectativas, papéis, gestos, linguagem, roupas, profissões, posturas e comportamentos que se impõe a todas a pessoas quando nascem e que tem como base o sexo biológico. A pessoa quando nasce é enquadrada como homem ou mulher e a partir daí se define o papel e comportamentos adequados que ela deve adotar na vida em sociedade" (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Manual de boas práticas para promoção de igualdade de gênero*. P. 15 [consulta: 22-12-2022]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-de-boas-praticas-para-a-promocao-de-igualdade-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf).

> O termo “gênero” isolado tende a ocultar que o “sexo” (a definição ideológica e prática que lhe é dada) funciona efetivamente como parâmetro na variabilidade das relações sociais concretas e das elaborações simbólicas. Quaisquer que sejam os modos de articulação entre sexo e gênero, detecta-se constantemente um funcionamento assimétrico do gênero (e de suas transgressões) em função do sexo. Sem dúvida há os gêneros “homem-mulher”, mas na base inferior da escala do gênero há fêmeas: sexo social “mulher” (Mathieu, 1989/1991a). Como no caso da substituição do termo “raça” por “etnia”, deixar o sexo fora do campo do gênero implica o risco de manter incontornável o seu estatuto de realidade. (E de realidade imutável, esquecendo- -se de que a “biologia” e, em especial a fisiologia da fecundidade, é amplamente dependente do ambiente social.)[156]

A convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, conhecida como Convenção de Istambul, aborda que ““género” designa os papéis, os comportamentos, as actividades e as atribuições socialmente construídos que uma sociedade considera apropriados para as mulheres e os homens”[157].

É possível existir violência e assédio contra o gênero masculino porque a “violência de gênero” não é sinônimo de violência contra o gênero feminino[158]; contudo, o mais comum é a violência contra a mulher, pelo simples fato de ser mulher[159] ou contra pessoas que não pertencem a um gênero socialmente aceito[160], como é o caso dos homossexuais, por exemplo.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher apresenta que a "discriminação contra a mulher" significa:

> (…) toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.[161]

No mesmo sentido, consta no Relatório V da Conferência Internacional do Trabalho que é possível considerar que a violência física, psicológica e sexual tem por

---

[156] MATHIEU, Nicole-Claude. *Dicionário Crítico do Feminismo.* Helena Hirata, Françoise Labore, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (organizadores). Trad. Vivian Aranha Saboia. São Paulo: UNESP, 2009, pp. 224-225 e 227.

[157] Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica. *Série de Tratados do Conselho da Europa* – nº 210. Istambul, 11.05.2011 [consult. 20-8-2022]. Disponível em: https://rm.coe.int/168046253d. artigo 3º, alínea c.

[158] OIT. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.* Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018, p. 10. ISBN 978-972-8399-87-0 [consulta: 19-12-2022] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf.

[159] ““Violência contra as mulheres baseada no género” designa toda a violência dirigida contra uma mulher por ela ser mulher ou que afecte desproporcionalmente as mulheres” (Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica. *Série de Tratados do Conselho da Europa* – nº 210. Istambul, 11.05.2011. Disponível em: https://rm.coe.int/168046253d. artigo 3º, alínea d).

[160] SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Convenção 190*: violência e assédio no mundo do trabalho. Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais, v. 3. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 213. ISBN: 978-65-86093-79-7.

[161] BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulgação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Art. 1º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm.

base o gênero se esta derivar da desigualdade das relações de poder entre os homens e as mulheres ou se ocorrer contra pessoas de gênero socialmente não aceitáveis:

> 32. Pode considerar-se que a violência física, psicológica e sexual tem por base o género se derivar da desigualdade das relações de poder entre os homens e as mulheres (OMS, 2009, pág. 3) ou se for cometida contra pessoas que não se ajustam aos papéis de género socialmente aceites (van der Veur et al, 2007, pág. 43).
> 33. A violência de género não é sinónimo de violência contra as mulheres. Dito isto, as mulheres e as raparigas são as principais vítimas da violência de género e os perpetradores são, na sua maioria, homens (UNFPA, 2009, pág. 7; EIGE, sem data). A violência de género pode ser exercida por homens e por mulheres, sobre homens e sobre mulheres, e as suas vítimas podem ser, por exemplo, homens com estilos de vida não convencionais quanto ao género, como os homens que são homossexuais, bissexuais ou trans, ou que são considerados como tal.[162]

Camila Daniel aborda o tema como:

> Os estudos de gênero são assim chamados porque se constituem como o campo de reflexões teóricas acerca das representações de "masculino" e "feminino" nas sociedades. O gênero, como uma categoria de análise, é utilizado para compreender as implicações sociais atribuídas às diferenças sexuais nos diversos âmbitos da vida social. Segundo o determinismo biológico, a natureza dos corpos definiria seu comportamento, sua personalidade, suas habilidades e limitações, ou seja, a biologia determinaria a vida individual e social[163] (…)

Discutiu-se na 98ª Conferência Internacional do Trabalho (2009) da OIT, sobre a igualdade de gênero e foi abordada a importância da criação de novas políticas sobre esta questão:

> A Conferência apontou a actual crise económica como factor de risco para os frágeis ganhos no que diz respeito ao empoderamento das mulheres, ao mesmo tempo que a encarou como uma oportunidade para desenhar novas políticas de igualdade de género.
> Durante a discussão, o governo português identificou razões para uma futura adopção de instrumentos sobre o direito dos trabalhadores à protecção na paternidade, considerando-a um valor social eminente. Essas razões incluíram as taxas crescentes de participação das mulheres no mercado de trabalho e o efeito prejudicial da actual organização social, ainda discriminatória, na produtividade e riqueza dos países.
> Neste quadro, o delegado dos trabalhadores, Fernando Gomes, da CGTP-IN, apelou a uma maior atenção ao papel dos homens na vida familiar, nomeadamente através de medidas relativas à licença de paternidade. Ao mesmo tempo, defendeu a necessidade de a considerar um valor social essencial, sublinhando a sua pertinência num contexto de baixa natalidade.
> As conclusões da discussão geral, adoptadas pela Conferência vieram neste sentido, referindo que: Em algumas sociedades, os pais de hoje gozam licença de paternidade e partilham responsabilidades familiares, demonstrando uma mudança gradual de atitudes e destruindo estereótipos. Legislação inovadora e políticas proactivas, assim como o

[162] OIT. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.* Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018, p. 10. ISBN 978-972-8399-87-0 [consulta: 19-12-2022] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf.
[163] DANIEL, Camila. *Mulheres embarcadas*: gênero, família e trabalho na percepção de mulheres em espaços masculinos. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009, p. 22. Disponível em: http://www.bdtd.uerj.br/handle/1/8486.

reconhecimento crescente da paternidade enquanto valor social e responsabilidade, podem facilitar esta mudança.[164]

A Constituição Federal Brasileira de 1988 garante a igualdade de gênero:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;[165]

A Constituição Portuguesa de 1976, no artigo 16º, também garante a igualdade entre todos os cidadãos:

> Artigo 13.º
> 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
> 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.166

Há países onde é ou já foi permitida, em algum momento da história, a mutilação genital feminina, os casamentos forçados, os crimes de honra, podendo o marido matar a esposa se entender que teve sua honra ferida, sem sofrer qualquer punição do Estado pelo crime praticado.

Mesmo que tais atos possam não ter ocorrido no local de trabalho, essa cultura de sobreposição do sexo masculino em detrimento do sexo feminino se apresenta como obstáculos que restringem consideravelmente a capacidade das mulheres de ingressar, ascender e permanecer no mercado de trabalho, ferindo-lhes direitos fundamentais[167].

Ana Campina versa em sua pesquisa sobre questões envolvendo as violências de gênero e traz à baila que:

> A violência e as violências de Género em Portugal caraterizam-se pela simplicidade de diagnóstico mas igualmente pela complexidade de interpretação na sua conjuntura e efetivação. Em pleno Séc. XXI os avanços dos direitos de Género são inquestionáveis em Portugal, em particular após a transição para a Democracia, mas muitos e gravosos são os problemas que caraterizam a vida dos portugueses, em particular as Mulheres.
> No que se refere a estes problemas de todos, uns estão identificados, ainda que longe de serem solucionados, tais como: Violência Doméstica; Discriminação e Violência entre

---

[164] OIT. *Newsletter 18*. Ano 7, set. 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725853.pdf.
[165] BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Artigo 5º [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
[166] PORTUGAL. *Constituição da Republica Portuguesa de 1976*. Art. 16º. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775.
[167]OIT. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.* Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018, p. 49. ISBN 978-972-8399-87-0 [consulta: 19-12-2022] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf.

Homens e Mulheres; Violência Sexual, entre outros. Porém, certo é que há problemas que os afetam mas que não são considerados e frequentemente ignorados: Mutilação Genital Feminina, Tráfico de Seres Humanos, Perseguição e Violência Psicológica ("oculta"), Assédio Sexual ("disfarçado"), Migrações e Asilo, Discriminação Religiosa e Homofobia.
E ainda que atualmente a legislação nacional, e da União Europeia, não seja propriamente insuficiente, urge desenvolver uma panóplia de estratégias e intervenção efetiva que seja protetora e promotora da Igualdade e dos Direitos de Género. Isto é, entende-se a necessidade específica de uma ininterrupta e contínua intervenção, nas mais distintas dimensões sociais e individuais, para a prevenção e combate à Violência contra as Mulheres importa evidenciar a Convenção do Conselho da Europa de Istambul adotada em 11 de maio de 2011 aprovada e transposta para a legislação portuguesa pela Assembleia da República (Resolução nº 4/2013 de 14 de dezembro de 2012). Esta Convenção revela-se um instrumento muito importante, sobretudo no reconhecimento das violações dos Direitos Humanos como preocupação profunda e definição de estratégias de intervenção, reconhecimento, proteção e promoção da Igualdade e proteção das Mulheres. Em suma, a(s) reais Violência(s) de Género em Portugal, a intervenção legal, política, social, individual e a verdadeira Educação para a Igualdade têm na Convenção o apoio[168].

Claiz Santos e Rodolfo Pamplona Filho entendem que qualquer tratamento desigual, infundado, que dificulte acesso, permanência, formação ou ascensão no emprego, bem como desigualdade remuneratória, constitui discriminação e que diante de uma sociedade ainda machista e patriarcal as mulheres continuam sendo vítimas dessa discriminação:

Desse modo, todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão que dificulte ou obstaculize o acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação.
Não obstante o vasto arcabouço normativo internacional, os fatores histórico-culturais enraizados na sociedade machista e patriarcal ainda propiciam a discriminação contra a mulher, inclusive nas relações de trabalho. O estereótipo de que a mulher é emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos, perpetuam essa discriminação.

A violência de gênero apoia-se na discriminação[169] em razão do gênero. A Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, abordou o assunto nos seguintes moldes:

92. A discriminação motivada numa diferença, seja esta real ou percecionada, pode ser outro importante fator de violência e assédio. Isto ocorre quando os perpetradores

[168] CAMPINA, Ana. *Violência(s) de género em Portugal e a Convenção de Istambul: (i)realidades*. Revista Jurídica Portucalense, 20, 252-253, 2016. Disponível no Repositório UPT: http://hdl.handle.net/11328/1862.

[169] "Art. 1 - 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:
a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados" (OIT. *Convenção n. 111*. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm).

> classificam os seus colegas de trabalho em «grupos de integração» e «grupos de exclusão»2 para classificar as pessoas que, no seu entender, merecem ser objeto de violência e assédio no local de trabalho (Baxter e Wallace, 2009; Monks e Coyne, 2011; Omari e Paull, 2016; Public Broadcasting System, 2003; Luo, 2016; Mistry e Latoo, 2009; Mason, 2002).
> Pode dizer-se, portanto, que «certas formas de violência – a violência racista, a violência homofóbica e a violência de género – estão inevitavelmente interrelacionadas, ainda que ligeiramente, no sentido em que todas estas se apoiam numa hierarquisição da diferença» (Mason, 2002, pág. 43-44).[170]

Portanto, a violência e o assédio em razão do gênero prejudica gravemente a igualdade entre pessoas e constitui um problema grave por ferir os direitos fundamentais.

4.3.1. A inserção da mulher no mercado de trabalho e a sociedade patriarcal

Outrora, os homens detinham total controle sobres as mulheres e a inserção destas no mercado de trabalho foi um longo percurso, de difícil aceitação, em uma sociedade patriarcal em que os homens eram considerados superiores às mulheres; eram eles quem ocupavam os cargos nas relações culturais, sociais e políticas.

As mulheres tinham a única opção de cuidar da casa e da família[171] e eram os homens os responsáveis pelo sustento familiar e pela tomada de decisões.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorreu com muita luta e sofrimento, sendo as conquistas de hoje frutos da resistência de mulheres fortes que desafiaram uma sociedade machista e patriarcal.

A participação dessas mulheres no mercado de trabalho foi intensificada com a Revolução Industrial. A classe operária era composta por homens, mulheres e crianças. Nesse cenário, os trabalhadores eram submetidos a uma jornada de trabalho extenuante e sem qualquer preocupação com a saúde e a segurança.

Não havia o entendimento de que homens e mulheres deveriam ser tratados com isonomia, as mulheres tinham de lidar com preconceitos e ideais ultrapassados.

No Brasil, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, previa a possibilidade do cônjuge ou pai se opor ao trabalho da mulher e podia pleitear a sua rescisão (foi revogado pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989):

---

[170] OIT. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.* Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018, p. 26. ISBN 978-972-8399-87-0 [consulta: 19-12-2022] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf.
[171] LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *Direito do trabalho da mulher*: da proteção à promoção. Cadernos Pagu [online]. 2006, n. 26, pp. 405-430 [consulta: 23-12-2022]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016. Epub 09 ago 2006. ISSN 1809-4449. https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016.

> Art. 446. Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.
> *Parágrafo único.* Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.

Em 1988, a Constituição brasileira expôs que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações"[172]. Logo, a partir da sua vigência deveriam cessar quaisquer normas e comportamentos que apresentassem ofensas ao princípio da igualdade – o que, na prática, não ocorreu.

A mulher, ao ingressar no mercado de trabalho, foi inserida em posição inferior à dos homens, e hodiernamente ainda está mais vulnerável a sofrer assédio e violência, como: receber menor remuneração em comparação aos homens[173] e dificuldade em alcançar cargos de liderança mesmo com total capacidade física e intelectual.

4.3.2. Violência e assédio contra as mulheres

O princípio da isonomia é consagrado em inúmeros diplomas internacionais e nacionais, cujo objetivo é garantir a igualdade e o respeito à dignidade da pessoa humana para todos, com total irradicação de práticas discriminatórias.

> Várias gerações de mulheres têm sido – e ainda são – submetidas a solicitações de ordem sexual não desejadas. Assim, o "droit de cuissage" tem sido assinalado por diferentes autores, entre eles Leon Richier, jurista francês do fim do século XIX. Marie-Victoire Louis (1994), analisando a condição das mulheres no momento da aparição do assalariamento, escreveu: "Os direitos de utilização dos corpos das mulheres, aí compreendidos evidentemente em sua dimensão sexual, foram perpetuados no seio das relações salariais". Foram as feministas americanas da Universidade de Cornell que, nos anos 70, designaram pela primeira vez sob o nome de "assédio sexual" (sexual harassment) esse gênero de condutas masculinas. Elas se referiam então, mais concretamente, às práticas observadas no contexto das relações de trabalho com os homens. A partir de 1975, esse conceito se generalizou nos países anglo-saxônicos. Entretanto, e apesar das análises feministas, o assédio sexual somente foi considerado um fenômeno importante a partir dos anos 80.[174]

---

[172] BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Artigo 5º [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

[173] A jurisprudência portuguesa entende que "decorre do princípio para trabalho igual salário igual é a igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza, quantidade e qualidade, e a proibição de diferenciação arbitrária (sem qualquer motivo objectivo) ou com base em categorias tidas como factores de discriminação (sexo, raça, idade e outras) destituídas de fundamento material atendível". (PORTUGAL. Jurisprudência. Supremo Tribunal de Justiça. *Processo nº:1202/21.1T8PNF.P1*. Nº Convencional: JTRP000. Data do Acordão: 24/10/2022. Relator: Teresa Sá Lopes. [consulta: 27-01-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1359504d16012102802588f50056cceb?OpenDocument&Highlight=0,ASS%C3%89DIO,MORAL)

[174] ALEMANY, Carme. *Dicionário Crítico do Feminismo.* Helena Hirata, Françoise Labore, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (organizadores). Trad. Vivian Aranha Saboia. São Paulo: UNESP, 2009, p. 26.

É possível identificar a preocupação da OIT com relação ao princípio supracitado na Convenção nº 100 [175] (Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor), Convenção nº 111[176] (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação), Convenção nº 183[177] (Convenção de Proteção à Maternidade), Convenção nº 156 [178] (Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família).

O tratamento desigual que impeça ou apresente obstáculos ao acesso e a permanência no emprego, a ascensão, a formação e a igualdade remuneratória se constitui em atos inaceitáveis e combatidos pelo arcabouço normativo internacional. Contudo, em algumas empresas e na cultura de alguns países é possível verificar a existência de machismo e do patriarcado que favorecem a discriminação contra a mulher nas relações de trabalho.

Não é incomum ocorrer barreiras para o crescimento profissional e ascensão em cargos de comando e gerência. Aos empregados homens são dadas as funções de maior valor social[179] e financeiro. O Ministério Público do Trabalho brasileiro aborda no "Manual de boas práticas para promoção de igualdade de gênero" que há:

> (…) barreira para a ascensão na carreira, principalmente no acesso a cargos de gestão, mando e decisão para as mulheres. Esta barreira é tão sutil e transparente, mas ainda assim tão forte, que evita - por meio da falácia fundamentada na "incapacidade" da mulher para o exercício da função - que as mulheres avancem na hierarquia corporativa e/ou institucional. Deve ser vista como um problema coletivo porque se aplica a todas as mulheres que são impedidas de avançar na hierarquia porque são mulheres[180].

---

[175] "Art. 2 - 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor" (OIT. *C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm).

[176] "(…) o termo "discriminação" compreende: (…) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;" (OIT. *Convenção nº 111*. Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra. 1958, art. 1º, parágrafo primeiro, alínea a [consulta: 7-11-2022]. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-104-24-novembro-1964-350532-publicacaooriginal-1-pl.html).

[177] "Artigo 9 - 1. Cada Membro adotará medidas apropriadas para assegurar que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação no emprego, incluindo - não obstante o Artigo 2, parágrafo 1 - acesso ao emprego (OIT. *C183 - Maternity Protection Convention*. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:c183).

[178] "Artigo 3º - 1. Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, todo País-membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família" (OIT. *C156 - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores*: Trabalhadores com Encargos de Família. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm).

[179] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Manual de boas práticas para promoção de igualdade de gênero*. P. 14 [consulta: 22-12-2022]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-de-boas-praticas-para-a-promocao-de-igualdade-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf.

[180] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Manual de boas práticas para promoção de igualdade de gênero*. P. 19 [consulta: 22-12-2022]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-de-boas-praticas-para-a-promocao-de-igualdade-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf.

Nesse sentido, Claiz Santos e Rodolfo Pamplona Filho abordam a questão da segregação vertical e horizontal das mulheres nas relações trabalhistas:

> A segregação vertical, também conhecida como teto de vidro ou glass ceiling, consiste na barreira para a ascensão na carreira, em especial para o exercício de cargos de gestão, comando e decisão pelas mulheres. Esta barreira é tão sutil e transparente, mas ainda assim tão forte, que impede que as mulheres avancem na hierarquia corporativa ou institucional, sob os falaciosos fundamentos de incapacidade, instabilidade, fragilidade ou dificuldade de conciliar vida familiar e profissional.
> A segregação horizontal, por sua vez, também denominada de divisão sexual do trabalho, consiste na designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, ocasionando, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social agregado. Assim, a divisão sexual do trabalho é regida pelo princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e pelo princípio da hierarquia (trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher), acarretando a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior[181].

O art. 1º da Convenção 190 da OIT, alínea “b”, conceitua que “*o* termo ″violência e assédio com base no género" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género”[182]. Outrossim, há outros artigos que tratam a respeito da igualdade de gênero. Convém transcrevê-los:

> Art. 6º - Todo Membro deve adotar legislação e políticas que garantam o direito de igualdade e não-discriminação no emprego e na ocupação, incluindo mulheres trabalhadoras, bem como trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis, ou grupos vulneráveis que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho.
> Art. 7º - Sem prejuízo do artigo 1º e em conformidade com as suas disposições, todos Membro deverá adotar uma legislação que defina e proíba a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo violência baseada em gênero e assédio.
> Art. 9º - Todo Membro deverá adotar uma legislação que exija que os empregadores adotem medidas apropriadas e consistentes com o seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência baseada no género e o assédio.[183]

Portanto, a Convenção 190 da OIT tem o objetivo de coibir quaisquer práticas abusivas contra mulheres.

---

[181] SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Convenção 190:* violência e assédio no mundo do trabalho. Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais, v. 3. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 214-215. ISBN: 978-65-86093-79-7.
[182] OIT. *C190 – Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Art. 1º, alínea b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.
[183] OIT. *C190 – Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Art. 1º, alínea b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

4.4. Violência Estrutural e Assédio Organizacional

O assédio organizacional ou violência estrutural vai existir quando a empresa apresenta uma gestão/política abusiva que atinge a coletividade dos empregados ou é dirigida a algum setor ou perfil profissional específico.

A violência estrutural engloba as formas de organização ou de estrutura do trabalho, que passa a expor os trabalhadores a situações de violência[184].

Os empregados são submetidos a situações desgastantes e de violência, podendo se apresentar com cargas de trabalho excessivas, metas impossíveis de serem alcançadas, ofensas verbais generalizadas e ameaças[185].

Quando a violência praticada ocorre de forma reiterada/prolongada considera-se assédio. Na Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão de 2018 o assunto foi tratado nos seguintes moldes:

> 65. Além disso, existe uma crescente aceitação de que certos perigos psicossociais relacionados com a organização do trabalho podem ser tão prejudiciais que, quando afetam a dignidade, a segurança, a saúde e o bem-estar da vítima, se transformam em formas de violência e assédio.
> Na literatura especializada, estes perigos psicossociais denominam-se «violência estrutural», conceito que também engloba as formas de organização ou de estrutura do trabalho que expõe os trabalhadores e as trabalhadoras a situações de violência (Heiskanen, 2007, pág. 24).
> As cargas de trabalho excessivas, a falta de autonomia para a tomada de decisões, a baixa consideração pelo trabalho das pessoas, a rigidez dos procedimentos rotineiros do trabalho e a atenção insuficiente à manutenção de boas relações interpessoais podem considerar-se, em algumas circunstâncias, formas de violência estrutural (Banerjee et al., 2012, pág. 391; Bowie, 2012, pág. 2).
> Na República Bolivariana da Venezuela, por exemplo, as más condições de trabalho, como a degradação do ambiente de trabalho, o isolamento e a incapacidade de proporcionar aos trabalhadores e às trabalhadoras profissões razoáveis de acordo com as suas capacidades, podem considerar-se formas de assédio.
> Na Nova Zelândia, entende-se que há «bullying institucional» quando as normas, a cultura e a prática de uma organização permitem comportamentos que se revelam insultuosos ou que provocam um stress indevido, ou quando as estruturas, práticas, políticas ou requisitos do trabalho se traduzem num peso avassalador sobre o pessoal e o seu bem-estar é negligenciado. Entre os exemplos de normas aplicadas pelas organizações que

[184] SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3º Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, 2020, p. 64. ISSN 0076-8855.

[185] "CUMPRIMENTO DE METAS. ABUSO NA EXIGÊNCIA. (…) INDENIZAÇÃO DEVIDA. A pressão para o cumprimento de metas é própria de determinados segmentos econômicos e se insere no poder diretivo conferido ao empregador, não configurando assédio moral desde que empreendida sem abusos, o que não ocorre quando o empregador, como na hipótese dos autos, passa a cobrar metas perante todos os empregados, classificando-os em rankings e fazendo referências negativas, havendo inclusive ameaça de dispensa em caso de baixo desempenho, visto que tal conduta constitui abuso de direito a teor do art. 187 do Código Civil e enseja reparação por danos morais" (Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. *Processo nº: 0011266-27.2017.5.03.0180* (Recurso Ordinário). Disponibilização: 30/11/2017; Órgão Julgador: Segunda Turma. Redator: Convocada Sabrina de Faria F. Leão).

> constituem práticas injustas incluem-se o estabelecimento de objetivos impossíveis e a imposição de um volume de trabalho inviável ou com prazos pouco realistas.[186]

A violência estrutural, ou assédio moral organizacional, também é conhecida como *straining.* Claiz Santos e Rodolfo Pamplona Filho explicam o termo:

> O termo *strain* significa puxar, esticar, tensionar. Nas relações de trabalho, o vocábulo *straining,* consoante estudos de Harald Ege, consiste na situação de estresse forçado, na qual a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição, que é obrigado a trabalhar sob grave pressão psicológica e ameaça iminente de sofrer castigos humilhantes. Desse modo, no *straining*, todo o grupo indistintamente é pressionado para aumentar produtividade, atingir metas, bater recordes nas vendas, sob pena de ser acusado de desinteressado, sofrer punições ou, até mesmo, perder o emprego. (...)[187]

Portanto, os empregados são submetidos a condutas abusivas e ofensivas introduzidas na política da empresa, que pretende exercer o controle sob qualquer custo, com total desrespeito aos direitos fundamentais dos empregados e é caracterizado pela abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do público-alvo, finalidade institucional[188].

4.4.1. Exercício do poder nas relações de trabalho e seus abusos

O avanço da tecnologia trouxe consigo inúmeras mudanças à sociedade e também nas relações de trabalho. Empresas passaram a ter a possibilidade de aumentar a produção com diminuição de gastos por meio da informática e robótica, com melhorias inclusive na qualidade de seus produtos e serviços; contudo, essa melhoria não tem avançado com relação às condições a que são submetidos os trabalhadores.

Muitos empregados são sujeitos à pressão psicológica, com um controle estressante e exacerbado, metas inalcançáveis e utópicas, estimulando uma competitividade desenfreada, ameaças de dispensa, com total ausência de respeitos aos seus direitos fundamentais.

Essa política de “terror” é praticada por empresas que visam unicamente a elevar seus lucros e aumentar a produtividade, desrespeitando os seus empregados com violações explicitas aos direitos já conquistados e positivados.

---

[186] OIT. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.* Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018, pp. 17-18. ISBN 978-972-8399-87-0 [consulta: 19-12-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf.

[187] SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3º Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, 2020, p. 65. ISSN 0076-8855.

[188] SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional nas instituições bancárias. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, ano 2, 2018, p. 47. ISSN:2594-8644 [consulta: 19-12-2022]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/Revista Enit/article/view/34/21.

A violência e o assédio moral organizacional passam a fazer parte da estrutura de empresas que normalizam condutas abusivas, humilhações e constrangimentos, com a falsa impressão de que o ritmo e a qualidade da produção irão aumentar e seus lucros compensarão qualquer problema que vier a enfrentar com os seus funcionários.

São implantadas nas políticas organizacionais ou gerenciais das empresas condições inadequadas de trabalho com a finalidade de exercer total controle sobre os colaboradores, buscando a homogeneização da conduta do grupo, podendo resultar em graves danos psicológicos e físicos.

A empresa é a agressora e os ataques podem ser percebidos por todos que enfrentam o medo e o estresse de laborar em um ambiente tóxico.

4.5. Violência Virtual e o Assédio Virtual

Com o desenvolvimento tecnológico houve um aumento significativo no uso do teletrabalho e também na utilização de programação e algoritmos que auxiliam na execução das tarefas, podendo controlar toda rotina de trabalho do empregado, análises de metas e fiscalização da execução das atividades laborais.

Essa tecnologia pode ser utilizada pelo empregador em dias de folgas, feriados, férias, que por vezes atrapalham a vida privada do empregado, que precisa interromper o descanso, a atividade familiar para responder ou resolver de forma imediata problemas ou questões abordadas por seu empregador, surgindo então o termo “telepressão”.

Claiz Santos conceitua telepressão como:

> O termo telepressão tem origem no relatório sobre Workplace Telepressure and Employee Recovery, elaborado pelas pesquisadoras Larissa Barber e Alecia Santuzzi, do departamento de psicologia da Northern Illinois University. De acordo com as pesquisadoras, a telepressão consiste no envio de mensagens por meios tecnológicos acompanhadas de uma esmagadora urgência de resposta.8
> Nesse sentido, em decorrência da hiperconectividade das pessoas aos meios informatizados nas relações de labor, a telepressão corresponde à urgência com que os empregados têm de responder a e-mails e mensagens instantâneas de texto ou voz a clientes, colegas e supervisores (MELO, 2018, p. 55).
> Sendo assim, em virtude da cultura organizacional de constante conexão e disponibilidade, existe uma pressão por respostas imediatas, independentemente do dia, lugar e horário. É comum, portanto, que o trabalhador responda a e-mails de madrugada ou envie mensagens instantâneas ao supervisor fora do horário de trabalho.[189]

Com a telepressão é comum surgir a violência e o assédio moral virtual e ciente

[189] SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional nas instituições bancárias. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, ano 5, 2021, pp. 103-104. ISSN:2594-8644 [consulta: 19-12-2022]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/Revista Enit/article/view/34/21.

do surgimento de novas violações, a OIT prevê a questão do ambiente virtual.

Tem-se que, mesmo que a vítima e o agressor não estejam no mesmo espaço físico, a violência e o assédio podem ser caracterizados e apresentar danos graves à saúde do ofendido. A violência virtual pode ser praticada uma única vez e o assédio virtual, que é a conduta reiterada, prolongada, também é conhecido como assédio digital ou *cyberbullying*:

> Desse modo, com base nas contribuições doutrinárias, o assédio moral virtual pode ser conceituado como a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e reiteradas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador.[190].

No Brasil, a Lei nº. 13.185/2015, artigo 2º, parágrafo único, prevê que haverá "Intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial"[191].

O art. 3º, alínea "d", da Convenção 190 da OIT versa que é aplicado o conceito de violência e assédio se o fato for relacionado ou decorrente do trabalho "através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação"[192].

Talita Nunes, citada por Claiz Santos, traz alguns exemplos comuns de assédio moral virtual:

> ● Ausência de verdadeira autonomia do teletrabalhador; horário de trabalho (se flexível), local e ritmo de trabalho;
> ● Privar o teletrabalhador do acesso aos instrumentos telemáticos e informáticos necessários à realização do trabalho;
> ● Críticas injustas e exageradas;
> ● Acréscimo permanente de novas tarefas e/ou tarefas superiores à sua competência ou incompatíveis com sua saúde;
> ● Não permitir descansos e férias. Impedir a promoção;
> ● Enviar tarefas ou quaisquer *e-mails* em períodos de descanso e de férias;
> ● Isolamento do teletrabalhador nos grupos de correio eletrônico ou aplicativos de mensagens instantâneas;
> ● Envio de vídeos e/ou figuras e *emoji* de natureza depreciativa, injuriosa, violenta ou que ridicularizam o teletrabalhador sem a aceitação deste;

---

[190] SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional nas instituições bancárias. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, ano 5, 2021, pp. 104. ISSN:2594-8644 [consulta: 19-12-2022]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/Revista Enit/article/view/34/21.

[191] BRASIL. *Lei nº. 13.185, de 6 de novembro de 2015*. Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Artigo 2º. [consult. 19 Dez 2022] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm.

[192] OIT. *Convenção nº 190*. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108ª sessão, 2019, Artigo 3º [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

● Exclusão de reuniões e videoconferências que exigem a presença do trabalhador;
● Difusão de rumores relativos à origem, nacionalidade, vida privada, deficiência física, crença religiosa ou convicção política;
● Ameaças por escrito, áudio ou vídeo, de violência física;
● Invasão de dados do teletrabalhador – *e-mails*, mensagens em aplicativos e documentos em geral, de natureza pessoal ou laboral;
● Envio de vírus ou qualquer procedimento que danifique instrumentos eletrônicos, programas de computador ou aplicativos móveis;
● Desrespeito à condição de saúde do teletrabalhador e o não fornecimento de EPI´s;
● Não envio de profissionais para averiguar as condições de trabalho no domicílio ou local de trabalho, para fins de comprovação de acidente de trabalho ou manutenção das ferramentas tecnológicas (NUNES, 2018, pp. 252-253)[193].

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região julgou um caso em que a empresa constrangia sua empregada durante a prestação laboral, em face de cobranças de metas excessivas, sob ameaças de despedida, por meio do aplicativo *whatsApp* e divulgação dos resultados de vendas perante os demais empregados, com cobranças de horários que podiam ser feitas por via de *whatsApp, e-mail* e telefone, já que a empregada trabalhava fora das dependências da empresa. Segue trecho do julgado:

> (…) De fato, a prova documental anexada com a petição inicial demonstra a cobrança exercida pela gerente por meio de mensagens em grupo de "whatsapp". Do mesmo modo, há prova de divulgação dos resultados de vendas dos consórcios perante os colegas, entendida não como forma de incentivo, mas de pressionar os empregados a terem maior desempenho na atividade. (…) No caso, as condutas da reclamada extrapolaram os limites de um ambiente laboral saudável, e macularam a honra e dignidade da trabalhadora, devendo ser mantida a sentença que deferiu o pagamento da indenização por danos morais. O valor a ser arbitrado para a indenização por danos morais deve ser capaz de amenizar o sofrimento vivido pelo trabalhador (função compensatória), levando em conta o perfil do ofensor (funções punitiva e socioeducativa). Assim, dentro do possível, deve propiciar ao empregado a sensação de que lhe foi feita justiça, inibindo, por outro lado, a prática pelo empregador de condutas comissivas ou omissivas prejudiciais a quem lhe oferta a mão de obra. (…)[194]

Da análise fática, é possível verificar a existência do assédio virtual tendo em vista que a empregada trabalhava fora das dependências da empresa e os constrangimentos e humilhações ocorriam por meio eletrônico.

Portanto, o empregado pode ser vítima de violência e assédio virtual independentemente de estar no mesmo espaço físico do ofensor, pois a ofensa ocorre por meio de plataformas eletrônicas diversas.

---

[193] NUNES, Talita Camila Gonçalves. A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: Editora RTM, 2018, p. 252-253, ISBN: 9788594710512. *Apud* SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional nas instituições bancárias. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, ano 5, 2021, p. 105. ISSN: 2594-8644 [consulta: 19-12-2022]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/Revista Enit/article/view/34/21.
[194] BRASIL. Jurisprudencia. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão: 0021069-44.2016.5.04.0664*. Órgão julgador: 8ª Turma. Data: 13/04/2018.

4.5.1. Do direito a desconexão

O mundo do trabalho tem presenciado avanços na tecnologia, com novos aplicativos e sistemas operacionais que auxiliam na organização, na administração, no desenvolvimento, no controle dos produtos e serviços, com inúmeras vantagens, inclusive a de permitir que em alguns casos o trabalho possa ser executado a qualquer momento e de qualquer lugar, com benefícios econômicos e sociais para empregadores e trabalhadores, surgindo a figura do teletrabalho ou do trabalho móvel.

No Brasil, a Consolidação das leis do trabalho conceitua o Teletrabalho como trabalho fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação:

> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.
> § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.
> § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.
> § 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.
> § 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.
> § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
> § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes[195].

A OIT e a Eurofound apresentaram um relatório de estudos nacionais de 15 países, para considerar os efeitos positivos e negativos do teletrabalho e trabalho móvel[196], a saber:

> Novas informações e comunicações tecnologias revolucionaram o trabalho e a vida em o século 21. A conectividade constante habilitado por esses dispositivos permite que o trabalho seja executado a qualquer momento e de quase qualquer lugar.
> Este relatório conjunto da OIT e da Eurofound sintetiza as descobertas de estudos nacionais de 15 países, mais o European Working Levantamento de Condições, para

[195] BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Artigo 75-a [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

[196] Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, and the International Labour Office. ISBN: 978-92-2-130472-2. Geneva, 2017, p. 80. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.

> considerar os efeitos de teletrabalho e trabalho TIC-móvel (T/ICTM) no mundo de trabalho. O relatório mostra que este trabalho arranjo está crescendo na maioria dos países. Positivo efeitos de T/ICTM geralmente incluem um encurtamento de tempo de deslocamento, maior autonomia no horário de trabalho, melhor equilíbrio geral entre vida profissional e pessoal e maior produtividade.
> Ao mesmo tempo, desvantagens incluem a sua tendência para aumentar o horário de trabalho, para criar interferência entre trabalho e pessoal vida, e resultar na intensificação do trabalho, que pode levar a altos níveis de estresse com consequências para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.
> Os efeitos ambíguos e até contraditórios da T/ICTM sobre condições de trabalho representam uma corrente, exemplo do mundo real sobre os desafios do futuro do trabalho. Uma série de sugestões de políticas para melhorar o T/ICTM são feitas com base no descobertas.[197]

As pesquisas apresentadas no relatório supramencionado sugerem que o teletrabalho/trabalho móvel possui um total de horas de trabalho mais elevado, acima do horário de trabalho regular (normal) e fora de acordos formais, e exemplifica com um estudo espanhol, cuja conclusão é que 64% dos espanhóis trabalhadores de teletrabalho realizam tarefas de trabalho durante seu tempo de lazer, oito pontos percentuais a mais que a média (56%)[198].

Outrossim, com a pandemia da Covid-19 e o isolamento social, aumentou a hiperconexão laboral mesmo em trabalhos não digitais e não telepresenciais.

Essa hiperconectividade laboral também pode causar danos psicológicos e físicos.

Algumas empresas submetem seus empregados a uma vigilância contínua, seguida de cobranças desarrazoadas, ofensas, com conexão permanente e a necessidade de respostas imediatas, sujeitando-os à pressão para realizar suas atividades fora do horário de trabalho, com comprometimento da saúde e convívio familiar.

Diante da obrigação imposta ao empregado, de se conectar de forma permanente, surge o direito a desconexão, que é o direito de desconectar-se de todos os aparelhos de comunicação, fora do horário de trabalho. Nesse mesmo sentido, Marcelo Prata aborda a questão:

---

[197] Tradução livre do original em inglês: "New information and communications technologies have revolutionised work and life in the 21st century. The constant connectivity enabled by these devices allows work to be performed at any time and from almost anywhere. This joint report by the ILO and Eurofound synthesises the findings of national studies from 15 countries, plus the European Working Conditions Survey, to consider the effects of telework and ICT-mobile work (T/ICTM) on the world of work. The report shows that this work arrangement is growing in most countries. Positive effects of T/ICTM usually include a shortening of commuting time, greater working time autonomy, better overall work–life balance, and higher productivity. At the same time, disadvantages include its tendency to lengthen working hours, to create interference between work and personal life, and to result in work intensification, which can lead to high levels of stress with negative consequences for workers' health and well-being. The ambiguous and even contradictory effects of T/ICTM on working conditions represent a current, real-world example about the challenges of the future of work. A range of policy suggestions to improve T/ /ICTM are made on the basis of the findings".

[198] Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, and the International Labour Office. ISBN: 978-92-2-130472-2, Geneva, 2017, p. 22. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.

> Um dos grandes problemas causados pelo teletrabalho consiste na aceleração dos pensamentos e na dificuldade de concentração de quem se vê na contingência de trabalhar por meios telemáticos, o que é agravado pela vida digital moderna, na qual grande parte dos momentos de lazer e de interação social ocorrem via internet. A experiência do teletrabalho exige muita habilidade do trabalhador no sentido de compartimentar seus períodos de trabalho, estudo, atividade física, lazer, tarefas domésticas e cuidados com a família.
> Aliás, nem todo teletrabalhador conta com home office isolado, assim como bem equipado do ponto de vista tecnológico e ergonômico de modo que possa trabalhar tranquilamente. Além disso, a interferência da família que não respeita os períodos de trabalho do teletrabalhador, bem como uma vizinhança ruidosa pode representar para ele tensão capaz de lhe desencadear doenças psicossomáticas.
> Por sua vez, o envio de mensagens de trabalho deve ser limitado a determinados dias e horários, preferencialmente via e-mail profissional.
> Aliás, temos no Regime Jurídico do Contrato de Teletrabalho da Argentina que o teletrabalhador tem direito de não ser contatado e de se desconectar de aparelhos de comunicação, fora do horário de trabalho e nos períodos de licença. Por sua vez, A Lei n. 1.221/2008 da Colômbia dispõe a atribuição de tarefas aos teletrabalhadores deve ser feita de forma a garantir o seu direito ao descanso de carácter criativo, recreativo e cultural. Na França, v.g., será prevista em convenção coletiva ou documento elaborado pelo empregador a fixação dos intervalos de tempo durante os quais o empregador pode habitualmente contactar o teletrabalhador Na Itália, por seu turno, o art. 19, 1 da Lei n. 81/2017 estabelece que o acordo relativo à modalidade de trabalho ágil - o que poderia se aplicar ao teletrabalho por intermédio de negociação coletiva -, preverá os tempos de descanso, bem como medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir o desligamento do trabalhador das ferramentas tecnológicas. No Chile, o tempo de desconexão para aqueles que possuam jornada flexível será de 12 horas a cada 24 horas, devendo a matéria ser objeto de acordo escrito[199].

O Código de trabalho português prevê, de forma expressa, que no teletrabalho "O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico"[200].

A jurisprudência portuguesa tem condenado empregadores que não respeitam o tempo de descanso dos seus empregados:

> I - O momento limite entre o 'tempo de trabalho' e o 'tempo de descanso' é aquele em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada.
> II - A disponibilidade do trabalhador ao serviço do empregador, 24 horas por dia, 6 dias por semana, viola o direito do trabalhador "ao repouso e aos lazeres", pessoais e familiares, previsto no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa (CRP).
> III - O controlo do trabalhador através do dispositivo de geolocalização (GPS, PDA e Telemóvel) instalado no veículo/reboque que lhe estava afecto, incluindo para fins particulares, 24 horas por dia, 6 dias por semana ["a escravatura electrónica" do século XXI], viola, também, o direito do trabalhador à privacidade, previsto no artigo 26.º, da CRP.
> IV - A desorganização da vida pessoal e familiar do trabalhador, os danos causados à sua saúde, por interrupção ou falta de dormir o tempo necessário (num período de 3 anos e 5

[199] PRATA, Marcelo Rodrigues. *O direito à desconexão do teletrabalhador*. Revista LTr. Novembro: Legislação do Trabalho, Doutrina e Jurisprudência, v. 11, 2020.
[200] PORTUGAL. Código do Trabalho. *Lei n.º 7/2009. Diário da República n.º 30/2009*, Série I de 2009-02-12. Artigo 170º [consulta: 10-11-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46721575.

> meses), e a falta de privacidade, constituem o direito a ser indemnizado por danos não patrimoniais, no montante de €30.000,00. (…)[201]

Na França, o direito à desconexão foi introduzido no artigo 55 da Lei n° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016[202], definindo procedimentos para o exercício do direito de desligar e entrou em vigor em 1º de janeiro de 2017.

O Parlamento Europeu apresentou, em 21 de janeiro de 2021, uma resolução com recomendações à Comissão sobre o "direito de desligar", por considerar que a digitalização e a utilização de ferramentas digitais trouxeram muitos benefícios e vantagens; contudo, ocorrem também desvantagens com desafios éticos, jurídicos e laborais, como a intensificação do trabalho e o alargamento do horário de trabalho, avançando as fronteiras entre o trabalho e a vida privada[203].

A resolução apresenta questões de extrema importância quanto ao direito de desconexão, sendo importante citá-las na íntegra[204]:

> C. Considerando que o uso cada vez maior de ferramentas digitais para fins de trabalho resultou em uma cultura "sempre conectada", "sempre ligada" ou "constantemente de plantão", que pode prejudicar os direitos fundamentais dos trabalhadores e o trabalho justo condições, incluindo remuneração justa, limitação do tempo de trabalho e conciliação entre vida profissional e familiar, saúde e segurança física e mental no trabalho e bem-estar, bem como, devido ao seu impacto desproporcional sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, que tendem a ser mulheres , igualdade entre homens e mulheres; considerando que a transição digital deve pautar-se pelo respeito pelos direitos humanos e pelos direitos e valores fundamentais da União e deve ter um impacto positivo nos trabalhadores e nas condições de trabalho;
> D. Considerando que a utilização de ferramentas digitais durante longos períodos de tempo pode causar uma redução da concentração, bem como uma sobrecarga cognitiva e emocional; Considerando que as manipulações monótonas e repetitivas e a postura estática durante longos períodos de tempo podem provocar distensões musculares e lesões músculo-esqueléticas; Considerando que a Agência Internacional para a Investigação do Cancro classificou a radiação de radiofrequência como possivelmente cancerígena; considerando que as mulheres grávidas podem estar particularmente expostas a riscos quando expostas a radiações de radiofrequência;
> E. Considerando que a utilização excessiva de dispositivos tecnológicos pode agravar fenómenos como o isolamento, a tecnodependência, a privação do sono, o esgotamento emocional, a ansiedade e o esgotamento; Considerando que, de acordo com a OMS, mais de 300 milhões de pessoas em todo o mundo sofrem de depressão e perturbações mentais comuns relacionadas com o trabalho e que 38,2 % da população da União sofre de perturbações mentais todos os anos;

---

[201] PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 2066/15.0T8PNF.P1*. Nº Convencional: JTRP000. Data do Acordão: 24/01/2018. Relator: Domingos Morais. [consulta: 3-02-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6cd2c4a6745adb2a8025822e00407c51?OpenDocument&Highlight=0,desconex%C3%A3o%20.

[202] FRANÇA. *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. Article 55. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000032984264.

[203] UNIÃO EUROPEIA. *Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021 com recomendações à Comissão sobre o direito de desligar*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html#title2.

[204] UNIÃO EUROPEIA. *Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021 com recomendações à Comissão sobre o direito de desligar*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html#title2.

F. Considerando que as medidas tomadas na sequência da crise da COVID-19 mudaram a forma como as pessoas trabalham e demonstraram a importância das soluções digitais, incluindo a utilização de esquemas de trabalho em casa por empresas, trabalhadores independentes e órgãos da administração pública, em toda a União; Considerando que, de acordo com a Eurofound, mais de um terço dos trabalhadores da União começaram a trabalhar a partir de casa durante o confinamento, em comparação com 5% que normalmente trabalhavam a partir de casa, e que houve um aumento substancial na utilização de ferramentas digitais para fins de trabalho; Considerando que, de acordo com a Eurofound, 27 % dos inquiridos que trabalham a partir de casa referiram ter trabalhado no seu tempo livre para satisfazer as exigências do trabalho **(12)**; Considerando que o teletrabalho e o teletrabalho aumentaram durante a crise da COVID-19 e se prevê que se mantenham mais elevados do que antes da crise da COVID-19 ou mesmo que aumentem ainda mais;

G. Considerando que as mulheres correm um risco particularmente elevado e são mais severamente afetadas pelas consequências económicas e sociais resultantes da crise da COVID-19, devido ao seu papel predominante ou ainda tradicional de cuidadoras do lar e da família; Considerando que o aumento do teletrabalho durante a crise da COVID-19 também pode representar um risco acrescido para os jovens e pessoas com responsabilidades familiares, como famílias monoparentais, famílias com crianças e famílias com familiares dependentes que necessitem de cuidados; Considerando que o trabalho e a vida privada durante um período de teletrabalho, distanciamento social e confinamento devem ser bem equilibrados; considerando que os aspetos de género devem ser abordados no contexto do direito à desconexão;

H. Considerando que o direito à desconexão é um direito fundamental que é parte indissociável dos novos padrões de trabalho na nova era digital; considerando que esse direito deve ser visto como um importante instrumento de política social a nível da União para garantir a proteção dos direitos de todos os trabalhadores; considerando que o direito à desconexão é de particular importância para os trabalhadores mais vulneráveis e aqueles com responsabilidades familiares;

I. Considerando que os avanços tecnológicos acrescentaram uma nova camada de complexidade à monitorização e vigilância no local de trabalho; Considerando que a utilização de tecnologias digitais intrusivas no local de trabalho é, até certo ponto, abordada e regulamentada apenas em alguns Estados-Membros; considerando que o artigo 8.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH) estabelece que «todas as pessoas têm direito à proteção dos dados pessoais que lhes digam respeito»; considerando que isto tem sido utilizado em jurisdições nacionais para proteger a privacidade dos trabalhadores no contexto laboral; Considerando que o artigo 8.º da CEDH e a aplicação do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho (RGPD) **(13)**devem garantir que os funcionários recebam informações adequadas sobre o escopo e a natureza do monitoramento e vigilância e que os empregadores sejam obrigados a justificar as medidas e minimizar seu impacto empregando os métodos menos intrusivos;

J. Considerando que o estudo da Eurofound indicou que 27% dos inquiridos que trabalhavam a partir de casa referiram ter trabalhado no seu tempo livre para satisfazer as exigências do trabalho;[205]

---

[205] Tradução livre do original em inglês: (…) "C. whereas the ever greater use of digital tools for work purposes has resulted in an 'ever-connected', 'always on', or 'constantly on-call' culture, which can have detrimental effect on workers' fundamental rights and fair working conditions, including fair remuneration, the limitation of working time and work-life balance, physical and mental health and safety at work and well-being, as well as, because of its disproportionate impact on workers with caring responsibilities, who tend to be women, equality between men and women; whereas the digital transition should be guided by respect for human rights and for the fundamental rights and values of the Union, and should have a positive impact on workers and working conditions;

D. whereas the use of digital tools for extended periods of time may cause a reduction of concentration as well as cognitive and emotional overload; whereas monotonous repetitive manipulations and static posture over long periods of time may lead to muscle strain and musculoskeletal disorders; whereas the International Agency for Research on Cancer has classified radio-frequency radiation as a possible carcinogenic; whereas pregnant women may be at particular risk when exposed to radio-frequency radiation;

E. whereas the excessive use of technological devices can aggravate phenomena such as isolation, techno-addiction, sleep deprivation, emotional exhaustion, anxiety and burnout; whereas, according to the WHO, more than 300 million

Até a conclusão desta dissertação, no Brasil, não existe uma legislação específica sobre o direito à desconexão. Porém, a fim de proteger os trabalhadores brasileiros no novo contexto tecnológico, tramita no Senado o Projeto de Lei n° 4044, de 2020, apresentado pelo Senador Fabiano Contarato, que prevê o direito à desconexão do trabalho com fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, com garantia do direito à saúde, ao lazer e à vida privada[206].

A necessidade de desconexão surgiu com a evolução digital que vem passando por inúmeras transformações, muitas benéficas e algumas problemáticas, como a hiperconectividade, que ocorre quando se exige do empregado uma dedicação laboral esgotante sem considerar qualidade de vida, bem-estar e saúde.

Portanto, o direito à desconexão do trabalho tem o objetivo de preservar a saúde física e mental do trabalhador, respeitando o seu descanso, a vida privada e todos os direitos positivados nas constituições, legislação internacional e leis trabalhistas.

4.6. Violência Doméstica

A Convenção nº 190 reconhece que a violência doméstica afeta a vida da vítima de forma tão grave que as consequências podem refletir diretamente no local trabalho:

---

people globally suffer from depression and common mental disorders related to work and 38,2 % of the Union population suffers from a mental disorder each year;

F. whereas the measures taken as a result of the COVID-19 crisis have changed the way in which people work and have demonstrated the importance of digital solutions, including the use of work-at-home schemes by companies, the self-employed and public administration bodies, across the Union; whereas, according to Eurofound, over a third of Union workers started working from home during the lockdown, compared to 5 % who usually worked from home, and there was a substantial increase in the use of digital tools for work purposes; whereas, according to Eurofound, 27 % of respondents working from home reported that they had worked in their free time to meet work demands(12); whereas remote working and telework have increased during the COVID-19 crisis and are expected to remain higher than before the COVID-19 crisis or even to increase further;

G. whereas women are at a particularly high risk from and are more severely hit by the economic and social fallout resulting from the COVID-19 crisis, due to their predominant or still traditional role of carer of the home and family; whereas the increase of teleworking during the COVID-19 crisis can also pose a higher risk to young people and people with caring responsibilities, such as single parents, families with children and families with dependent relatives requiring care; whereas work and private life during a time of teleworking, social distancing and lockdown needs to be well balanced; whereas gender aspects should be addressed in the context of the right to disconnect;

H. whereas the right to disconnect is a fundamental right which is an inseparable part of the new working patterns in the new digital era; whereas that right should be seen as an important social policy instrument at Union level to ensure protection of the rights of all workers; whereas the right to disconnect is of particular importance to the most vulnerable workers and those with caring responsibilities;

I. whereas technological advances have added a new layer of complexity to monitoring and surveillance in the workplace; whereas the use of intrusive digital technologies in the workplace is to some extent addressed and regulated only in some Member States; whereas Article 8 of the European Convention of Human Rights (ECHR) provides that 'everyone has the right to the protection of personal data concerning him or her'; whereas this has been used across national jurisdictions to protect employees' privacy in the employment context; whereas Article 8 ECHR and the implementation of Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council (GDPR)(13) should ensure that employees receive adequate information on the scope and nature of the monitoring and surveillance and that employers are required to justify the measures and minimise their impact by deploying the least intrusive methods;

J. whereas the Eurofound study stated that 27 % of respondents working from home reported that they had worked in their free time to meet work demands;" (…).

[206] BRASIL. *Projeto de Lei n° 4044, de 2020*. Iniciativa: Senador Fabiano Contarato (REDE/ES). Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-4044-2020.

> Considerando que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança, e que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, enfrentar e abordar os impactos da violência doméstica[207]"

O Artigo 10º dispõe que cada Membro deverá tomar medidas adequadas para "reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho"[208].

No Brasil, a Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006 prevê o conceito de violência doméstica, que em seu sentido amplo compreende:

> Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:
> I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;
> II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;
> III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.
> Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual.
> Art. 6º A violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos[209].

A violência doméstica pode se manifestar através de violência física (ofensa à integridade ou saúde corporal), psicológica (qualquer conduta que cause dano emocional), sexual (qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada), patrimonial (qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total dos objetos) e moral (qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria) perpetrada no âmbito doméstico ou familiar, conforme definições constantes na lei supramencionada:

> Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:
> I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;
> II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças

---

[207] OIT. *Convenção nº 190. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108ª sessão, 2019, preâmbulo [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

[208] OIT. *Convenção nº 190. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108ª sessão, 2019, art. 10, F [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

[209] BRASIL. *Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006*. Mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Artigos 5º e 6º [consulta: 10-11-2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm.

e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;
III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;
IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;
V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria[210].

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica trats violência doméstica como "todos os actos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem no seio da família ou do lar ou entre os actuais ou ex-cônjuges ou parceiros, quer o infractor partilhe ou tenha partilhado, ou não, o mesmo domicílio que a vítima"[211].

A jurisprudência portuguesa versa que "no crime de violência doméstica o bem jurídico tutelado pela incriminação é plural e complexo, visando essencialmente a defesa da integridade pessoal, física e psicológica, da vítima e a proteção da dignidade humana no âmbito de uma particular relação interpessoal"[212].

A Convenção de nº 190 adverte que todos (governos[213], empregadores, trabalhadores) devem ajudar as vítimas de violência doméstica para minimizar os impactos dessa violência na seara laboral.

4.7. Violência Física

A violência física vai ser caracterizada quando houver lesão, dano, agressão contra uma ou mais pessoas, podendo levar à morte da vítima, sendo possível se

[210] BRASIL. *Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006*. Mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Artigo 7º [consulta: 10-11-2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm.
[211] Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica. *Série de Tratados do Conselho da Europa* – nº 210. Istambul, 11.05.2011, artigo 3º, alínea b. Disponível em: https://rm.coe.int/168046253d.
[212] PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 1025/18.5PBMAI.P1*. Nº Convencional: JTRP000. Data do Acórdão: 22/09/2021. Relator: Eduarda Lobo. [consulta: 31-01-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6cbaa4f05ba219fc802587a6004ade02?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral,onus,da,prova.
[213] O governo brasileiro prevê no artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II, da lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, a garantia de afastamento do emprego por até 6 (seis) meses de forma remunerada para as vítimas de violência doméstica.

caracterizar na tentativa (quando o agente não conclui o ato por motivos alheios à sua vontade[214]).

A OIT apresenta como violência física o emprego de força física que possa produzir danos físicos, psicológicos e sexuais:

> 52. Entre as noções úteis do conceito de violência física incluem-se «o emprego de força física contra outra pessoa ou grupo que produz danos físicos, sexuais ou psicológicos» (OIT et al., 2002, pág. 4) ou «é qualquer tentativa de lesão física ou agressão contra uma pessoa, incluindo um dano físico efetivo» (Chappell e Di Martino, 2006, pág. 30).
> 53. Por vezes, observa-se uma tendência para dar destaque aos incidentes em que um grande número de pessoas é atacado por armas de fogo no seu local de trabalho, articularmente quando há vítimas mortais, e considerar que esses ataques são a forma de violência física por excelência (Denenberg and Denenberg, 2012). Sem dúvida, a violência mortal é um grande problema que suscita uma grande inquietação em alguns locais de trabalho; no entanto, as estatísticas disponíveis indicam que os homicídios apenas representam uma pequena proporção dos casos de violência física no mundo do trabalho a nível nacional (Departamento de Justiça dos Estados Unidos, 2001, pág. 2).
> 54. É também importante assinalar que as diversas formas de violência física no mundo do trabalho são denunciadas com menor frequência do que os casos de violência psicológica, conforme se analisa mais detalhadamente abaixo (Riedel e Welsh, 2016; Departamento de Justiça dos Estados Unidos, 2004; Eurofound, 2016, pág. 68).
> 55. As leis que tratam especificamente do local de trabalho raramente regulam de uma maneira estrita as formas físicas de violência e de assédio. Em todo o caso, quando regulam essas formas de violência e assédio, tendem a utilizar os termos «agressão física» ou simplesmente «agressão», sem definir o termo em si (ver Secção 4.2.1)[215].

Como supramencionada, a violência física é capaz de deixar não apenas cicatrizes físicas, mas também graves problemas emocionais que requerem acompanhamento com psicólogos e psiquiatras, pois são comumente encontrados nas vítimas efeitos psicológicos como ansiedade e depressão com repercussão negativa do desempenho laboral.

O Código de Trabalho português traz de forma expressa a proteção contra a violência física no ambiente laboral, ao abordar que "O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral[216]."

Neste mesmo sentido é o artigo 70º do Código Civil Português, prevendo que "A lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua

---

[214] BRASIL. Código Penal. *Decreto lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Art. 14 inciso II [consulta: 15-11-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.
[215] OIT. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.* Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018, pp. 14-15. ISBN 978-972-8399-87-0 [consulta: 19-12-2022] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf.
[216] PORTUGAL. *Código do Trabalho.* Lei n.º 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Artigo 15º [consulta: 10-11-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46721575.

personalidade física ou moral[217]" e o artigo 25.º da Constituição da República Portuguesa abordando que "A integridade moral e física das pessoas é inviolável[218]."

Gomes Canotilho e Vital Moreira, citados por Pedro Guimarães, versam sobre o artigo constitucional, a saber:

> (…) o direito à integridade pessoal abrange as duas componentes, a integridade moral e a integridade física (…). Consiste, primeiro que tudo, num direito a não ser agredido ou ofendido, no corpo ou no espírito, por meios físicos ou morais. As penas e tratamentos degradantes e/ou desumanos tanto podem consistir em ofensas à integridade física das pessoas (agressões, etc.), como à integridade moral (casos de exposição à execração ou ao enxovalho público, humilhação racial, publicidade de doenças ou julgamentos indignificantes) ou ofensas mistas com ofensa à integridade física e à integridade moral (violações, etc.) (CANOTILHO, 2007, p. 454)[219].

A Eurofund, em 2013, apresentou um inquérito revelando que "depois de serem objeto de violência física, os trabalhadores e as trabalhadoras têm três vezes mais probabilidades de entrar em depressão e o dobro de probabilidades de sofrer de stress"[220].

Logo, a violência física deve ser combatida e devidamente punida no âmbito do trabalho por apresentar consequências graves às vítimas.

4.8. Violência Econômica

A Convenção de nº 190 prevê que o termo "violência e assédio" refere-se a práticas inaceitáveis que podem causar além do dano físico, psicológico e sexual, também o dano econômico[221].

A respeito do assunto, a OIT aborda a questão em um guia sobre a Convenção mencionada:

> A inclusão de "danos econômicos" junto com danos físicos, psicológicos e sexuais garante que todas as formas de violência e assédio sejam englobadas. O dano econômico pode consistir em perda de renda ou danos materiais, mas também em restrições no acesso a

---

[217] PORTUGAL. *Código Civil.* Decreto-Lei n.º 47344. Diário do Governo n.º 274/1966, Série I de 1966-11-25. Artigo 70º, 1 [consulta: 26-01-2023]. Disponível em: https://data.dre.pt/eli/dec-lei/47344/1966/p/cons/20220208/pt/html.

[218] PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. Artigo 25º, 1 [consulta: 1-02-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775.

[219] CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital. Constituição da República Portuguesa. Anotada. Artigos 1º a 107º. Vol. I, 4.ª Edição Revista, Coimbra: Editora Coimbra, 2007, p. 454. ISBN 9789723214644. Apud GUIMARÃES, Pedro Jorge Mota de Abreu. O conceito de acidente de trabalho à luz da jurisprudência portuguesa. (Dissertação de Mestrado), Universidade Católica Portuguesa, 2018, pp. 32-33 [consulta: 29-01-2023]. Disponível no repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa em: http://hdl.handle.net/10400.14/33754

[220] OIT. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.* Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018, p. 28. ISBN 978-972-8399-87-0 [consulta: 19-12-2022] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf.

[221] OIT. *Convenção nº 190*. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108 ª sessão, 2019, artigo 1º [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

> recursos financeiros, educação ou mercado de trabalho, incluindo a restrição da capacidade de uma pessoa de permanecer ou avançar no mercado de trabalho[222].

A violência econômica ou patrimonial vai se caracterizar quando existir o comportamento de impedir que uma pessoa integre um emprego ou que permaneça empregada, impedindo o acesso a oportunidades de emprego e recursos econômicos[223], podendo ocorrer retenção salarial ou de benefícios habitualmente concedidos, pagamento de salário abaixo do valor que é devido para o cargo ocupado, não observância do salário mínimo estipulado pelo país de origem, podendo inclusive provocar a impossibilidade de trabalhar durante algum período.

No Brasil, o artigo 7º, inciso IV, da Lei nº 11.340/2006, estabelece que:

> IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

Neste aspecto, homens e mulheres podem sofrer com a violência econômica, contudo, tem-se ainda que a mulheres são as que mais sofrem com esse tipo de violência, que pode ocorrer em seus lares e dentro das empresas, sendo de extrema importância a criação de medidas legislativas ou outras necessárias para promover e proteger o direito econômico dos empregados.

---

[222] OIT. *Violência e assédio no mundo do trabalho:* Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206 Escritório Internacional do Trabalho. Genebra, 2021, p. 8. ISBN 9789220350126 [consulta: 20-1-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf.

[223] OIT. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.* Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018, p. 14. ISBN 978-972-8399-87-0 [consulta: 19-12-2022] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf.

5. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO - AS CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE DO TRABALHADOR

> "En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal" (Heinz Leymann)

Com o avanço tecnológico a hiperconexão e a telepressão têm se tornado comum em algumas empresas. A submissão dos empregados a exigência exacerbada de maior produtividade, a pressão do tempo de execução das tarefas, com metas irrealizáveis, além de manter uma relação de trabalho precária, tensa e um ambiente insalubre também é comumente encontrado hodiernamente. Atrelado a isso, os funcionários ainda estão sujeitos a enfrentar violência e assédio no ambiente de trabalho. As situações estressantes [224] a que os empregados são submetidos favorecem o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho.

Souza apresenta algumas doenças comuns aos empregados nestas situações:

> Diversas formas de adoecimento físico e psíquico são atribuídas ao estresse ocasionado pelo contato com os clientes, ao ritmo de trabalho intenso, com pausas mínimas demarcadas até para uso dos sanitários, ao alto grau de vigilância dos supervisores, às reiteradas situações de assédio moral, entre outros fatores.
> Têm sido diagnosticados, de maneira homogênea e constante, lesões por esforços repetitivos, tendinites, doenças de Menière (crises de vertigem repentinas associadas a zumbidos nos ouvidos e surdez progressiva), quadros depressivos agudos, infecções urinárias, obesidade, descontrole de hipertensão arterial e nódulos nas cordas vocais. Fatores causais de adoecimento físico, bem conhecidos na literatura de segurança e saúde no trabalho, tais como exposição a ruído, esforço vocal, posturas estáticas mantidas, por exemplo, estão presentes nessa atividade, associando-se a aspectos nocivos de formas de gestão e organização do trabalho pouco voltadas para o bem-estar dos trabalhadores. (…)
> As principais situações de risco em teleatendimento referem-se às doenças osteomusculares, às doenças psíquicas, a distúrbios de fonação e a distúrbios auditivos. Deve-se ressaltar que vários outros fatores de risco podem também estar presentes, como aqueles relacionados ao surgimento de doenças geniturinárias, respiratórias, gastrointestinais, entre outras, e que devem ser avaliados caso a caso[225].

---

[224] O termo "estresse" teve origem nas ciências físicas no século XVIII e significa um estado de tensão de um sistema, induzido por forças externas (SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral virtual e saúde mental: uma análise à luz da convenção 190 da OIT. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, ano 5, 2021, p. 109. ISSN: 2594-8644 [consulta: 4-7-2022]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/issue/view/5/9).

[225] SOUZA, Ilan Fonseca de; BARROS, Lidiane de Araújo; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Organizadores). *Saúde e segurança do trabalho: curso prático*. Brasília: ESMPU, 2017, p.116-117. ISBN 978-85-9527-021-3 [consulta: 4-12-2022]. Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2018/12/MANUAL-ESPMU-saude-e-seguranca-do-trabalho-2017.pdf.

O estresse pode contribuir para o surgimento da síndrome de Burnout[226]. A Organização Mundial de Saúde[227] conceitua o termo como:

> O Burnout está incluído na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional. Não é classificado como uma condição médica.
> Está descrito no capítulo: 'Factores que influenciam o estado de saúde ou o contacto com os serviços de saúde' – que inclui as razões pelas quais as pessoas contactam os serviços de saúde mas que não são classificadas como doenças ou problemas de saúde.
> Burn-out é definido na CID-11 da seguinte forma:
> "Burn-out é uma síndrome conceituada como resultado do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões:
> • sensação de esgotamento ou exaustão de energia;
> • aumento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e
> • eficácia profissional reduzida.
> Burn-out refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida"[228].

Para Miguel Ribeiro:

> O burnout é um processo de resposta ao stress laboral crónico, em que as principais manifestações são a exaustão emocional e física, o cinismo e a ineficácia profissional, e cujas consequências se refletem negativamente a nível individual, familiar, social e profissional. (…) Freudenberguer, médico psiquiatra norte-americano, foi quem pela primeira vez se referiu ao burnout como uma síndroma que ele acreditava ser comum aos profissionais de saúde. Como psiquiatra registou que os profissionais que trabalhavam com viciados em drogas, experienciavam uma perda gradual de energia, de motivação e comprometimento, acompanhada por uma variedade de sintomas mentais e físicos. A este estado específico de exaustão Freudenberger atribuiu o termo "burn-out"[229].

---

[226] "O termo Burn-out surgiu a partir das observações do médico alemão Freudenberger em 1974, que acompanhou o processo de desgaste de trabalhadores de uma clínica de reabilitação de dependentes químicos, até a caracterização do quadro de exaustão, definido pela presença de sintomas deletérios tanto de ordem física quanto psíquica (…). A contextualização de síndrome perpassa pela complexidade que tange a etiologia e a manifestação do estado máximo de esgotamento mental e físico causada por questões relacionadas ao trabalho, de forma que a Síndrome de Burn-out pode ser considerada uma conjunção tridimensional de fatores interligados às atividades laborais e geradores de um colapso de sentimentos (esgotamento emocional), frustração em relação ao senso de produção e desempenho (realização) e perda de identidade profissional (despersonalização)" (…) (FERREIRA, Elizabete Cazzolato. PEZUK, Julia Alejandra. *Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário.* Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas), 2021, v. 26, n. 02 [consulta: 29-12-2022], pp. 483-502. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-40772021000200008. ISSN 1982-5765. https://doi.org/10.1590/S1414-40772021000200008).

[227] OMS. *Burn-out an "occupational phenomenon":* International Classification of Diseases. Notícias. 28 de maio de 2019. [consulta: 29-12-2022]. Disponível em: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases#:~:text=Burn%2Dout%20is%20defined%20in,has%20not%20been%20successfully%20managed.

[228] Tradução livre do original em inglês: "Burn-out is included in the 11th Revision of the International Classification of Diseases (ICD-11) as an occupational phenomenon. It is not classified as a medical condition. It is described in the chapter: 'Factors influencing health status or contact with health services' – which includes reasons for which people contact health services but that are not classed as illnesses or health conditions.Burn-out is defined in ICD-11 as follows: "Burn-out is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. It is characterized by three dimensions: feelings of energy depletion or exhaustion; increased mental distance from one's job, or feelings of negativism or cynicism related to one's job; and reduced professional efficacy.
Burn-out refers specifically to phenomena in the occupational context and should not be applied to describe experiences in other areas of life"".

[229] RIBEIRO, Miguel Filipe Almeida. *Riscos psicossociais no trabalho dos enfermeiros*. (Dissertação de Mestrado), Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior de Saúde de Viseu, 2012, p. 51 [consulta: 23-11-2022]. Disponível no repositório Científico do Instituto Politécnico de Viseu em: http://hdl.handle.net/10400.19/1558.

O Autor apresenta ainda, alguns sintomas comuns apresentados por pessoas portadoras da síndrome em questão*:*

> Tendo por base a definição de Maslach divulgada sobretudo pelo questionário de auto registo de burnout, o "Maslach burnout inventory" (MBI), descreve os seguintes sintomas:
> A exaustão emocional refere-se à perda ou desgaste de recursos emocionais e ao sentimento de que nada se tem para oferecer aos outros. E a componente fundamental e mais importante do burnout e pode ter manifestações físicas e psíquicas.
> A despersonalização indica o desenvolvimento de atitudes negativas e insensíveis para com os destinatários ou recetores dos serviços que se prestam. O termo despersonalização pode aparentemente causar alguma confusão. Em psiquiatria, o termo denota uma alienação de si e do mundo. A despersonalização a que Maslach se refere é, no entanto, a perceção de uma atitude impessoal, de indiferença, desumanizante e de distanciamento emocional dos sujeitos a quem são prestados os serviços (alunos, doentes, etc.).
> A falta de realização pessoal é a perceção da impossibilidade de realização pessoal no trabalho, o que provoca uma diminuição das expectativas pessoais, implicando uma autoavaliação negativa, onde se inclui a não-aceitação de si próprio, assim como sentimentos de fracasso e baixa de autoestima[230].

Ana Oliveira assim expõe:

> O surgimento da medicina do trabalho como uma especialidade médica que não visa somente a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, mas a promoção da saúde e da qualidade de vida e bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras na sua relação com o trabalho é uma manifestação desta mudança de paradigma, de que o burnout é um dos prolíficos herdeiros. O campo de estudos do burnout tem sido marcado por duas grandes tradições: a da psicologia clínica e a da psicologia social e das organizações, que têm moldado a conceptualização, a investigação e a intervenção na área do burnout. A abordagem clínica, centrada nos factores individuais, dominou a fase inicial dos estudos sobre o burnout, durante a década de 70 e o início dos anos 80 do século passado; a partir da década de 80, a tradição da psicologia social e das organizações passou a ter em conta também os determinantes contextuais e profissionais do burnout.
> De acordo com Maslach e Jackson, o burnout é uma síndrome tridimensional que envolve exaustão emocional, despersonalização, e perda de realização pessoal causado pelo envolvimento por longo tempo, em situações emocionalmente desgastantes. Sendo, porventura, a exaustão emocional o aspecto mais determinante de ligação entre o burnout e o assédio, a sua acepção não avança muito face à proposta por Karl Marx sobre alienação.
> O mesmo poderá ser dito sobre um dos seus conceitos indissociáveis, o 'stress profissional', que, por sua vez, tem sido sobreposto ao do assédio ou/e ao mobbing, pelo menos segundo Adriano Vaz Serra que descreve o mobbing como um termo anglo-saxónico que tem sido utilizado precisamente para referir uma forma particular de stress no trabalho.
> Já em 2001, o relatório sobre o assédio no local de trabalho do Parlamento Europeu dava conta de que «tanto os estudos como a experiência empírica testemunham que existe uma clara relação entre, por um lado, o assédio moral no trabalho e, por outro lado, o stress ou o trabalho sob elevada tensão, o aumento da concorrência e a redução da segurança profissional». No entendimento do Parlamento Europeu, o assédio é, por norma, um efeito de organização do trabalho e de políticas de gestão de pessoas.

[230] RIBEIRO, Miguel Filipe Almeida. *Riscos psicossociais no trabalho dos enfermeiros*. (Dissertação de Mestrado), Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior de Saúde de Viseu, 2012, pp. 52-53 [consulta: 23-11-2022]. Disponível no repositório Científico do Instituto Politécnico de Viseu em: http://hdl.handle.net/10400.19/1558.

> Outras formas de assédio que não se infiram pelo contexto de gestão organizacional são remetidas e justificáveis no plano individual. Ora, é precisamente quando a linguagem utilizada para o burnout e para o stress laboral, entendidos como uma 'deficiência' organizacional ou um risco psicossocial, é aplicada ao assédio que se evidencia a inconstância de tais terminologias.
> Quando, nomeadamente, o Programa Nacional de Saúde Ocupacional reconhece o stress, o assédio e a violência no trabalho como factores psicossociais com forte impacto sobre a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, ou quando se ensaiam nexos causais para uma equiparação a uma doença profissional ou quando o assédio é um item numa avaliação de riscos psicossociais percebe-se que aquilo que inicialmente foi formulado como assédio é, actualmente, outra coisa qualquer — possivelmente adaptada às competências da ACT ou às valências da medicina no trabalho, ou saúde ocupacional.[231]

O empregado pode ultrapassar os sintomas do estresse, da síndrome do *burnout* e desenvolver depressão que se apresenta com sintomas mais graves como apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão, desinteresse por seus próprios valores e atividades normais, falta de vontade de viver, autoestima baixa, isolamento do convívio familiar, concentração diminuída, inquietação e hostilidade, perda de interesse pelo trabalho, alteração do apetite, diminuição da libido, cansaço, insônia ou sonolência exagerada e ideias suicidas.[232]

O surgimento de fadiga, ansiedade, depressão e doenças físicas diversas[233] é comum em trabalhadores que possuem alta demanda de trabalho. No Brasil, o Ministro de Estado da Saúde, no ano de 1999, instituiu uma Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho[234], apresentando os agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional, e a tabela abaixo apresenta algumas doenças que também podem ser desenvolvidas por causa da violência e do assédio:

Tabela 3: Transtornos mentais e do comportamento, doenças do sistema nervoso, doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, relacionadas com o trabalho.

Doenças	**Agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional**
Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5).

[231] OLIVEIRA, Ana. *Assédio. Aproximações Sociojurídicas À Sexualidade.* Lisboa: Imprensa de História Contemporânea, 2022, pp.253-255. ISBN 978-989-8956-31-6.
[232] SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral virtual e saúde mental: uma análise à luz da convenção 190 da OIT. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, ano 5, 2021, pp. 110 -111. ISSN: 2594 – 8644 [consulta: 20-12-2022]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/issue/view/5/9.
[233] SOUZA, Ilan Fonseca de; BARROS, Lidiane de Araújo. FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Organizadores). *Saúde e segurança do trabalho: curso prático*. Brasília: ESMPU, 2017, p. 118. ISBN 978-85-9527-021-3 [consulta: 4-12-2022]. Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2018/12/MANUAL-ESPMU-saude-e-seguranca-do-trabalho-2017.pdf.
[234] A Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) é uma das atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS) brasileiro, sendo que sua listagem oficial deveria ser revista periodicamente conforme previsto no artigo 6º, parágrafo 3º, inciso VII da Lei Federal nº 8.080/1990. A primeira versão da lista mencionada ocorreu com a Portaria Federal Nº 1.339, em 18 de novembro de 1999. Contudo, em 02 de setembro de 2020, a Portaria nº 2.345 revogou a atualização da LDRT aprovada pela Portaria nº 2.309 de 28 de agosto de 2020.

	Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96).
Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de "Stress" Pós-Traumático (F43.1)	Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6). Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96).
Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui "Neurose Profissional") (F48.8)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego:Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6) Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)	Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
Sinovites e Tenossinovites (M65.-): Dedo em Gatilho (M65.3); Tenossinovite do Estilóide Radial (De Quervain) (M65.4); Outras Sinovites e Tenossinovites (M65.8); Sinovites e Tenossinovites, não especificadas (M65.9)	Posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8) Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) Condições difíceis de trabalho (Z56.5)
Dorsalgia (M54.-): Cervicalgia (M54.2); Ciática (M54.3); Lumbago com Ciática (M54.4)	Posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8) Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) Condições difíceis de trabalho (Z56.5)
Transtornos dos tecidos moles relacionados com o uso, o uso excessivo e a pressão, de origem ocupacional (M70.-): Sinovite Crepitante Crônica da mão e do punho (M70.0); Bursite da Mão (M70.1); Bursite do Olécrano (M70.2); Outras Bursites do Cotovelo (M70.3); Outras Bursites Pré-rotulianas (M70.4); Outras Bursites do Joelho (M70.5); Outros transtornos dos tecidos moles relacionados com o uso, o uso excessivo e a pressão (M70.8);	Posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8) Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) Condições difíceis de trabalho (Z56.5)

Transtorno não especificado dos tecidos moles, relacionados com o uso, o uso excessivo e a pressão (M70.9).	
Outras Artroses (M19)	Posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8)
Outros transtornos articulares não classificados em outra parte: Dor Articular (M25.5)	Posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8)
Síndrome Cervicobraquial (M53.1)	Posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8)
Fibromatose da Fascia Palmar: "Contratura ou Moléstia de Dupuytren" (M72.0)	Posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8)
Lesões do Ombro (M75.-): Capsulite Adesiva do Ombro (Ombro Congelado, Periartrite do Ombro) (M75.0); Síndrome do Manguito Rotatório ou Síndrome do Supraespinhoso (M75.1); Tendinite Bicipital (M75.2); Tendinite Calcificante do Ombro (M75.3); Bursite do Ombro (M75.5); Outras Lesões do Ombro (M75.8); Lesões do Ombro, não especificadas (M75.9)	Posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8) Ritmo de trabalho penoso (Z56)
Outras entesopatias (M77.-): Epicondilite Medial (M77.0); Epicondilite lateral ("Cotovelo de Tenista"); Mialgia (M79.1)	Posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8)
Outros transtornos especificados dos tecidos moles (M79.8)	Posições forçadas e gestos repetitivos (Z57.8)

Fonte: Elaborado pela autora com base na Portaria Federal Nº 1.339 de 1999[235].

Diante do que foi exposto, tem-se que a violência e o assédio no âmbito do trabalho são cruéis porque podem comprometer tanto a saúde física como a saúde mental dos trabalhadores e, em alguns casos, levá-los à morte.

5.1. As consequências da Violência e do Assédio na vida das vítimas

O assédio moral gera danos à organização do trabalho, atingido de forma direta o empregado e de forma indireta a empresa e o Estado, que acabarão por custear o tratamento de saúde do assediado, constituindo um fenômeno antissocial e antijurídico.

Maria Helena Diniz assevera que:

[235] BRASIL. *Portaria Federal nº 1.339 de 18 de novembro de 1999*. Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho [consulta: 2-1-2023]. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html.

> A vida em sociedade exige o estabelecimento de normas jurídicas que regulem os atos de seus componentes; são mandamentos dirigidos à liberdade humana no sentido de restringi-la em prol da coletividade, pois esta liberdade não pode ser onímoda, o que levaria ao caos. As normas de direito visam delimitar a atividade humana, preestabelecendo o campo dentro do qual pode agir[236].

As consequências do assédio não se restringem apenas à saúde do trabalhador como vítima direta do processo de degradação. Vai muito além: atinge a esfera social da sua vida, além das consequências econômicas que são bem relevantes. O assédio moral fere os direitos fundamentais sociais, que são classificados pela doutrina como direitos fundamentais de segunda dimensão.

Dirley da Cunha Júnior apresenta que a problemática que aflige os direitos fundamentais sociais é a sua efetivação:

> Assim, o grande problema que aflige os direitos fundamentais sociais não está em sua declaração ou no reconhecimento formal de suas garantias, mas sim na sua efetivação, que consiste na realização concreta das prestações que compõem seus respectivos objetivos, quais sejam: acesso à saúde, educação, assistência e previdência sociais, ao trabalho, etc. Em razão disso, esses direitos atravessam, segundo lembra Bonavides, uma crise de observância e execução, cujo fim decerto está próximo, sobretudo nos Estados, como no Brasil, cujas constituições formularam o preceito de aplicabilidade imediata e incondicional de todos os direitos fundamentais, de tal modo que os direitos fundamentais da segunda geração, ou simplesmente direitos sociais, "tendem a tornar-se tão justiciáveis quanto os da primeira; pelo menos esta é a regra que já não poderá ser descumprida ou ter sua eficácia recusada com aquela facilidade de argumentação arrimada no caráter programático da norma".[237]

As consequências na vida do assediado são devastadoras, tendo em vista que alastra-se pela esfera de sua vida profissional e também íntima, golpeando seus direitos de personalidade, com consequência física e psíquica, podendo atingir a autoestima e a produtividade, degradando o ambiente de trabalho e prejudicando a qualidade de vida, podendo refletir no seu patrimônio.

Diante da humilhação/constrangimento, sendo submetido a um ambiente de trabalho desagradável, é possível o desenvolvimento de stress, prejuízos emocionais, sexuais, pessoais, profissionais, familiares e sociais.

A sensação de fracasso que é gerada na vítima em alguns casos atenua a agressividade e tensão interna, que passa a utilizar drogas como meio de sair daquela realidade, podendo inclusive acarretar destruição familiar, com consequente término de casamento. É inegável a consequência na saúde do assediado.

---

[236] DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de introdução à ciência do direito.* 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 328. ISBN: 8502035746.

[237] CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 3ª edição. Salvador: Jus Podivm, 2009, pp. 590 e 591. ISBN: 8577611930.

Iñaki Piñuel y Zabala apresenta que, segundo um estudo realizado em 2001 pela Universidade de Alcalá, 5,5% das pessoas que participaram da pesquisa afirmaram sofrer de algum tipo de problema psicológico atribuído ao assédio moral no trabalho, e traz à baila um estudo médico realizado com 350 empregados assediados e os efeitos sobre a saúde das vítimas[238]:

> Na pesquisa da Universidade de Alcalá sobre "Violência no trabalho" de maio de 2001, 5,5% da população ativa pesquisada afirmou sofrer de algum tipo de problema psicológico, que atribuíram ao assédio moral no trabalho. Um estudo médico realizado em trezentas e cinquenta vítimas do referido assédio estabelece cinco grupos de efeitos perniciosos sobre a saúde das vítimas.
>
> a) Efeitos cognitivos e hiper reação psíquica
> - esquecimento e perda de memória;
> -Dificuldade de concentração;
> -decadência/depressão;
> -apatia-falta de iniciativa;
> -irritabilidade;
> -inquietação/nervosismo/agitação;
> -ataques de agressão/raiva;
> -sentimentos de insegurança;
> -hipersensibilidade a atrasos.
>
> b) Sintomas psicossomáticos de estresse
> -pesadelos/sonhos vívidos;
> -dor de estômago e abdominal;
> -diarreia/intestino irritável;
> -vômito;
> -náusea;
> -falta de apetite;
> -sensação de nó na garganta;
> -choro;
> -isolamento.
>
> c) Sintomas de desajuste do Sistema Nervoso Autônomo
> -dores no peito;
> -sudorese;
> -boca seca;
> -palpitações;
> -ondas de calor;
> -sensação de falta de ar;
> - hipertensão/hipotensão arterial induzida neurologicamente.
> d) Sintomas de esgotamento físico causados por estresse prolongado
> - dor nas costas torácica e lombar;
> - dor no pescoço (dor no pescoço);
> -dor muscular (fibromialgia).
>
> e) Distúrbios do sono
> - Dificuldade em adormecer;
> - sono interrompido;
> -acordar cedo.

[238] ZABALA. Inãki Piñuel y. *Mobbing: Cómo sobrevivir al acosso psicológico em el trabajo*. Santander: Sal Terrae. 2021, p. 75-77. ISBN: 84-293-1410-5.

f) Cansaço e fraqueza
-fadiga crônica;
-fraqueza nas pernas;
-fraqueza;
-desmaio;
- tremores[239].

Marcela Pires e Leda Silva apresentam dados alarmantes quanto à idealização suicida das vítimas:

> Dentre as consequências do assédio moral, Barreto (2000) aponta em sua dissertação uma jornada de humilhações uma pesquisa realizada com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no meio ambiente do trabalho, revelando como cada sexo reage ao assédio moral, destacando-se dentre os sintomas o fato de 100% dos homens terem a ideia de suicídio e 18,3% praticarem sua tentativa, bem como o fato de 80% de homens e mulheres terem dores generalizadas e 60% das mulheres e 70% dos homens sofrerem de depressão.
> Diante de consequências tão alarmantes, o combate ao assédio moral é medida que se impõe ao poder público e à coletividade como forma de manter um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, protegendo os direitos da personalidade do trabalhador, garantindo uma maior liberdade de trabalho e sua consequente satisfação, tutelando a vida, a integridade física e psicológica do empregado, resguardando, assim, a dignidade do trabalhador[240].

Maria Freitas informa que:

> Casos de suicídios cometidos por funcionários no ambiente de trabalho ganharam um significativo destaque no noticiário internacional a partir de 2008, com o crescimento do número de casos verificado principalmente na França, em corporações como a France Telecom, a EDF, a Peugeot, a Renault e o Carrefour. Naquele país, tais ocorrências geraram reações imediatas da imprensa e da população, pedindo investigação por parte do poder público e medidas preventivas por parte das empresas, o que deslanchou um debate envolvendo profissionais de diversas formações[241].

---

[239] Tradução livre do espanhol: “En la encuesta de la Universidad de Alcalá sobre «Violencia en el entorno laboral» de mayo de 2001, un 5,5% de la población activa encuestada declara padecer algún tipo de problema psicológico, que atribuyen al acoso laboral. Un estudio médico realizado sobre trescientas cincuenta víctimas de dicho acoso establece cinco grupos de efectos perniciosos en la salud de las víctimas.
a) Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica
-olvido y pérdidas de memoria; -dificultades para concentrarse; -decaimiento/depresión; -apatía-falta de iniciativa; -irritabilidad; -inquietud/nerviosismo/agitación; -agresividad/ataques de ira; -sentimientos de inseguridad; -hipersensibilidad a los retrasos.
b) Síntomas psicosomáticos de estrés
-pesadillas/sueños vividos; -dolores de estómago y abdominales; -diarreas/colon irritable; -vómitos; -náuseas; -falta de apetito; -sensación de nudo en la garganta; -llanto; -aislamiento.
c) Síntomas de desajuste del Sistema Nervioso Autónomo
-dolores en el pecho; -sudoración; -sequedad en la boca; -palpitaciones; -sofocos; -sensación de falta de aire;
-hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida.
d) Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo
-dolores de espalda dorsales y lumbares; -dolores cervicales (de nuca); -dolor muscular (fibromialgia).
e) Trastornos del sueño
- dificultad para conciliar el sueño; -sueño interrumpido; -despertar temprano.
f) Cansancio y debilidad
-fatiga cronica; -flojedad en las piernas; -debilidad; -desmayos; - temblores.”

[240] PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. *Revista do Direito Público*, Londrina, v. 12, n. 2, p. 225, 2017 [consulta: 30-12-2022]. DOI: 10.5433/1980-511X.2017v12n2p216.

[241] FREITAS, Maria Ester de. *Suicídio, um problema organizacional*. Revistas da Fundação Getulio Vargas, vol.10, nº1, p. 54, 2011 [consulta: 10-02-2023]. URI: http://hdl.handle.net/10438/26359.

Nesta esteira, Margarida Barreto, em sua tese de doutoramento, apresenta uma tabela com as consequências do sofrimento à saúde dos assediados, diferenciando homem e mulher:

Tabela 4: Consequência do sofrimento à saúde dos assediados, segundo sexo.

Sentido e significado das palavras	**Homem % (899)**	**Mulher % (1581)**
O assédio moral teve início após o assédio sexual	2,0	10,4
Ideias suicidas	70,0	30,0
Perda do ânimo para trabalhar	85,0	80,0
Sentimento de injustiça	80,0	80,0
Sinto-me moralmente destruído	80,0	80,0
Perda de memória, pensamentos repetitivos e cristalizados	75,0	90,0
Sentimento de impotência e desmotivação	70,0	80,0
Quebra de confiança nos pares	70,0	75,0
Sensação de estar enlouquecendo	70,0	80,0
Sente-me prisioneiro das ameaças da empresa	70,0	50,0
Sentimento de que foi traído	70,0	50,0
Baixa estima e sentimento de inferioridade	60,0	75,0
Sentimento de culpa e insegurança	60,0	80,0
Raiva	60,0	40,0
Vontade de cometer uma loucura e "chutar o balde	50,0	40,0
Tristeza intensa	40,0	30,0
Medo	60,0	60,0
Não aguenta a pressão	40,0	30,0
Sentimento de abandono e solidão	30,0	50,0
Mágoas	30,0	40,0
Sente-me mal quando passa em frente a empresa	30,0	50,0
Depressão	70,0	50,0
Estresse	40,0	40,0
Hipertensão Arterial	40,0	30,0
Crises constantes de dor de cabeça	40,0	40,0
Aumento de peso	20,0	30,0

Fonte: Pesquisa Nacional sobre assédio moral no trabalho. Apresentada na tese de doutoramento em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-2005[242].

[242] BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral:* a violência sutil Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de doutoramento em Psicologia Social,Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005, p. 120. [consulta: 12-12-2022]. Disponível em https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17370.

A autora mencionada aborda ainda que, nos países que pertencem à comunidade europeia, pesquisas apontam que o assédio moral ocorre com mais frequência nas pequenas e médias empresas, sendo comum entre profissionais com alta qualificação, enquanto no Brasil o assédio é mais comum nas grandes e médias empresas e ocorre em todos os graus de instrução, a saber:

> Nos países da comunidade europeia, o assédio moral ocorre mais freqüentemente nas pequenas e médias empresas, sendo de curta permanência, devido à impossibilidade para essas empresas suportar "o encargo de uma pessoa improdutiva" (Hirigoyen: 145) por muito tempo. No Brasil, os resultados de nossa amostra apontam as grandes e médias empresas, mostrando-se diverso quando comparados à comunidade européia.
> Na comunidade europeia, a prática do assédio moral é mais comum com executivos e profissionais altamente qualificados como, por exemplo: engenheiros, pesquisadores e médicos. Em nosso país a prática é mista, ou melhor, ocorre tanto na produção como na alta hierarquia, sendo predominante na produção.
> Na Europa o assédio é mais freqüente entre aqueles que têm contrato indefinido enquanto em nosso país, é mais comum entre aqueles que têm carteira assinada (90,7%), como já analisamos anteriormente.
> Em geral, os países da comunidade européia privilegiam traços de personalidade e paixões tristes, como, por exemplo, a inveja, agressividade, rivalidade, ódio e insegurança como causadores da violência. Reconhecemos esses aspectos como importantes, mas não como determinantes do assédio moral no local de trabalho, como vimos discutindo ao longo desse trabalho. Em outras palavras, as humilhações e constrangimentos têm se revelado uma ferramenta importante para a estratégia da demissão sem direitos, especialmente para trabalhadores que ficaram afastados por doença do trabalho e após alta da previdência, gozam de estabilidade legal por um ano. Esses trabalhadores são considerados improdutivos e onerosos à empresa[243].

O ambiente de trabalho opressor não possibilita condições para o empregado produzir com qualidade e se desenvolver e pode agredir diretamente a sua saúde.

5.2. Pandemia Da Covid-19 e a Saúde Do Trabalhador

A pandemia da doença do coronavírus de 2019 impôs a necessidade de contenção e isolamento de pessoas para minimizar o crescimento de infectados.

Em janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) expôs a emergência de um surto de um novo coronavírus na China e em março de 2020 declarou a Emergência de Saúde Pública de Interesse Internacional[244].

As políticas de prevenção e redução da contaminação (isolamento, quarentena, proibição de aglomeração, fechamento de empresas etc.) não alcançaram o objetivo desejado.

---

[243] BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral:* a violência sutil Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de doutoramento em Psicologia Social,Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005, pp. 122-123. [consulta: 12-12-2022]. Disponível em https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17370.

[244] CRUZ, Roberto Moraes *et al*. COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. Rev. *Psicol., Organ. Trab.* 2020, v. 20, n. 2. ISSN 1984-6657 [consulta: 3-1-2023]. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000200001&lng=pt&nrm=iso.

Tais políticas causaram reflexos na vida social das pessoas e impactos severos nas empresas, no turismo, na saúde e na economia dos países.

Outrossim, mesmo com todos os esforços dos países e das organizações internacionais, mortes e sequelas graves foram vistas por toda parte, como exposto por Bárbara Barroso:

> No relatório nº 94 de 23 de abril de 2020, a OMS confirmou a existência mundial de 2.544.792 casos e 175.694 mortes. Esses números ultrapassaram rapidamente os da última pandemia - a da gripe suína (H1N1) - que causou 18 mil mortes em todo o mundo, entre 2009 e 2010. No Brasil, em abril, já havia 43.079 casos confirmados e 2.741 mortes causadas pela COVID-19, colocando-o como o país da América do Sul em que mais se detectaram casos. O número de mortes no país por COVID-19 dobra a cada cinco dias e supera os índices da Europa e dos Estados Unidos[245].

As empresas tiveram que se adaptar à nova realidade, empregados foram demitidos, forma da execução das tarefas foi mudada, o trabalho em *home office*, remoto, teletrabalho, aumentou significativamente, e a tecnologia precisou ser adaptada em favor do trabalho.

As reuniões passaram a ser realizadas por videoconferência e aplicativos que eram usados apenas para lazer passaram a ser utilizados como ferramenta de trabalho, dos quais cita-se: *whatsApp, facebook, zoom, google meet, telegram, instagram*, entre outros.

Pessoas tiveram que adaptar suas casas para o trabalho, deixando de ser um espaço só familiar, de lazer e de descanso.

Neste mesmo sentido, Poliana Santos e Norma Padilha apresentam que a vida pessoal do trabalhador começou a integrar a vida profissional e o meio ambiente residencial virou o meio ambiente do trabalho, com aumento significativo do horário trabalhado:

> A vida pessoal do trabalhador começou a integrar a vida profissional e vice-versa, não havendo mais marcadores de distanciamento entre as duas modalidades, muitas vezes confundindo-as. O meio ambiente residencial virou o meio ambiente do trabalho, sem investimento patronal no espaço físico, atenção à ergonomia, ventilação e iluminação. Nesse aspecto, pouco importou se o trabalhador teria ou não espaço físico residencial para o labor: o home office foi instituído sem qualquer tipo de consulta. O espaço físico para o desenvolvimento das atividades laborais é o mesmo onde o trabalhador dorme, se alimenta, cuida dos filhos, descansa e desenvolve atividades de lazer. Os aparelhos tecnológicos (celular, computador, tablets etc.) até então utilizados para a vida privada, passaram a ser utilizados como instrumentos de trabalho, compartilhando no mesmo local informações pessoais/privadas com aplicativos e software laboral. Até mesmo o tempo a disposição do empregador alterou sobremaneira em que, sob manto da falácia de horário

[245] BARROSO, Bárbara Iansã de Lima *et al*. A saúde do trabalhador em tempos de COVID-19: reflexões sobre saúde, segurança e terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 2020, v. 28, n. 03, p. 1094 [consulta: 4-12-2022]. ISSN 2526-8910. Disponível em: https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoARF2091.

flexível em home office, o trabalhador fica disponível em tempo integral, com intervenções e fiscalizações de superiores, clientes e prestadores de serviço[246].

Contudo, nem todos as pessoas tinham condições de trabalhar em *home office*, e diversas dificuldades se mostraram em relação à organização dessa modalidade de trabalho conforme apresenta Diogo Souza:

> Com a adoção do distanciamento social, muitos países determinaram o fechamento de setores da economia, a fim de permitir que os indivíduos ficassem em suas casas. Em alguns desses setores, adotou-se a estratégia do teletrabalho, sobretudo da casa do trabalhador, o que comumente tem sido chamado de *home office*. Porém, logo diversas dificuldades se mostraram em relação à organização dessa modalidade de trabalho, em meio a um contexto psicoemocional atípico, de enorme receio pela propagação do vírus e, sobretudo, sem que os trabalhadores em geral tivessem a estrutura adequada para trabalhar em casa.
> Góes, Martins e Nascimento (2020), em nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplica (Ipea), demonstram que, no Brasil, apenas 22,7% dos trabalhadores têm condições de realizar teletrabalho desde casa, sobretudo parcelas dos seguintes grupos: 65% dos cientistas e intelectuais; 61% dos administradores e gerentes; 41% dos técnicos de apoio administrativo; e 30% dos técnicos e profissionais de nível médio. Os autores ainda mostram que "há uma correlação positiva entre o percentual de teletrabalho e a renda *per capita* dos estados brasileiros" (Góes, Martins e Nascimento, 2020, p. 6).
> Com isso, fica evidente que a maior parte dos trabalhadores brasileiros não possuem condições de realizar essa modalidade de trabalho, especialmente considerando as parcelas mais pobres da população. Mesmo para aqueles que tenham potencial para o teletrabalho, a forma abrupta com a qual ele foi adotado tem resultado em sobreposição do trabalho com outras atividades diárias, sobremaneira de caráter doméstico. As recomendações do MPT para o caso de professores revelam a existência das repercussões negativas desse contexto, tanto é que propõem intervenções paliativas.[247]

Algumas empresas não conseguiram se manter no isolamento social, amargando grandes prejuízos financeiros, encerraram suas atividades, demitindo todos os funcionários.

Esse cenário inimaginável trouxe consigo grandes incertezas e inseguranças. Muitos trabalhadores foram demitidos e não receberam salários ou mesmo verbas rescisórias, passando a viver de ajuda do governo, em situação de vulnerabilidade, com prejuízos na alimentação, moradia e saúde.

No contexto da pandemia da COVID-19 vieram reflexos na saúde mental e física do trabalhador, e pesquisas na área da saúde apresentaram o surgimento de "estresse, ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, transtorno do estresse pós-traumático, desatenção pelo excesso de trabalho, síndrome do pânico e até o aumento considerável

---

[246] SANTOS, Poliana Ribeiro Dos. PADILHA, Norma Sueli. O home que virou office: saúde mental no meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão no contexto de pandemia. *Constituição, Economia E Desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional*, Curitiba, 2021, v. 13, n. 25, pp. 300-301. Disponível em: http://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/397.

[247] SOUZA, Diego de Oliveira. *As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19.* Trabalho, Educação e Saúde, 2021, v. 19 [consulta: 4-1-2023], Disponível em: https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311. ISSN 1981-7746.

de dependência alcoólica e de outras drogas”[248].

Algumas empresas aproveitaram esse momento de pandemia para burlar legislações locais e internacionais, desrespeitando direitos fundamentais dos empregados, explorando-os. Diego Souza aborda que:

> A precarização do trabalho assume eminência no conjunto dessas repercussões, articulando-se e acentuando-se com a pandemia, em todas as suas dimensões: os vínculos de trabalho e relações contratuais precárias ganham maior amplitude ante um contexto de contrarreforma trabalhista, que também se reflete no alcance das medidas governamentais durante a pandemia; a organização e as condições de trabalho tendem a piorar, sobretudo pelo *home office* (conforme tende a se configurar) e a uberização; a precarização da saúde dos trabalhadores é sentida na medida em que as ocupações precárias não pressupõem medidas de proteção à saúde juridicamente consistentes, e com a pandemia, a questão da exposição ao novo coronavírus catalisou o processo, tanto pela infecção em si quanto pelas suas repercussões psicológicas e sociais; o processo de construção das identidades individual e coletiva, a representação e a organização coletiva, ainda que sejam dificultados pela dinâmica da acumulação flexível, desdobram-se ante um processo histórico que é, sempre, dialético, o que tem forjado reações da classe trabalhadora contra a conjuntura, como se viu com os trabalhadores de app e da saúde[249].

O aumento da carga horária de trabalho, a hiperconexão, a diminuição do salário/remuneração[250], ameaças de demissão, exposição dos funcionários ao COVID-19 por falta de fornecimento do Equipamento de Proteção Individual (EPI)[251] foram alguns dos problemas enfrentados por trabalhadores no período da Pandemia, propiciando o surgimento de doenças ocupacionais e graves violações aos direitos fundamentais.

---

[248] SANTOS, Poliana Ribeiro dos; PADILHA, Norma Sueli. O home que virou office: saúde mental no meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão no contexto de pandemia. *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional*, Curitiba, 2021, v. 13, n. 25, p. 302. Disponível em: http://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/397.

[249] SOUZA, Diego de Oliveira. *As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19.* Trabalho, Educação e Saúde. 2021, v. 19 [consulta: 4-1-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311. ISSN 1981-7746.

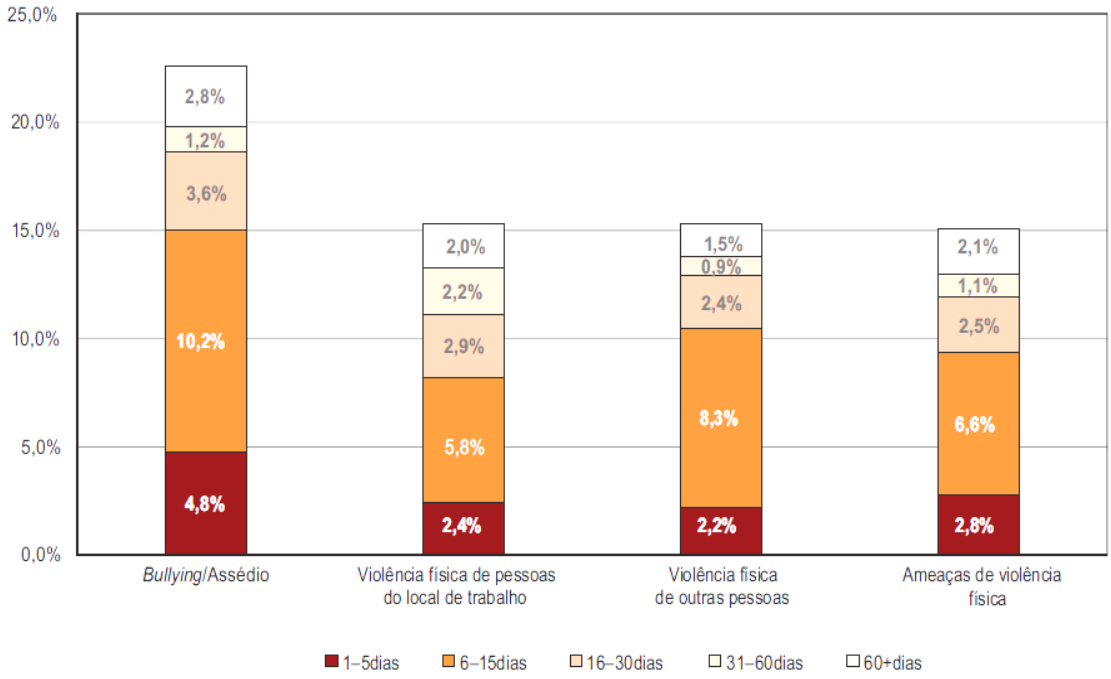
[250] “A pesquisa de Abílio e colaboradores (2020) confirma que, durante a pandemia, houve aumento da jornada de trabalho, uma vez que o percentual daqueles que trabalhavam até oito horas diárias aumentou de 38,2% para 43,3%, e entre os que trabalhavam mais de nove horas por dia, o aumento foi de 54,1% para 56,7%. Esse prolongamento da jornada não veio acompanhado de maior remuneração, uma vez que 58,9% dos sujeitos da pesquisa apresentaram queda nos rendimentos. Para agravar a situação, a pesquisa confirma que a maioria dos trabalhadores teve que arcar com os custos dos equipamentos de proteção individual (EPIs), uma vez que as empresas têm se limitado a dar orientações gerais sobre a prevenção da Covid-19” (SOUZA, Diego de Oliveira. *As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19.* Trabalho, Educação e Saúde. 2021, v. 19 [consulta: 4-1-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311. ISSN 1981-7746).

[251] “Na Itália, caixas de supermercado relataram que receberam gel desinfetante, luvas e apenas uma máscara, que deveria ser reutilizada (Goumenou et al., 2020). Em São Paulo, o Ministério Público do Trabalho (MPT) contabilizou cerca de 500 denúncias contra empresas que expuseram seus funcionários ao risco de contaminação, registradas entre os dias 1º e 24 de março de 2020 (Rede Brasil Atual, 2020)” (BARROSO, Bárbara Iansã de Lima *et al*. A saúde do trabalhador em tempos de COVID-19: reflexões sobre saúde, segurança e terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 2020, v. 28, n. 03, p. 1099. ISSN 2526-8910 [consulta: 4-12-2022]. Disponível em: https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoARF2091).

6. IMPACTOS FINANCEIROS DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO

Quando um empregado é vítima de violência e assédio, devido aos efeitos negativos produzidos pelos abusos, tem-se que é possível ocorrer uma baixa produtividade, faltas recorrentes, afastamentos por doenças, refletindo na reputação, na competitividade e na imagem das empresas. Consta, no Relatório V da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, um gráfico com a percentagem de trabalhadores ausentes e o número de dias da ausência devido a problemas de saúde relacionados com o trabalho e causados pela violência e o assédio.

Gráfico 1: Percentagem de trabalhadores ausentes e número de dias de ausência devido a problemas de saúde relacionados com o trabalho e causados pela violência e o assédio.



Fonte: Milczarek (2010), sobre a base de dados de 2005 recolhidos pelo Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho. Os países incluídos neste inquérito foram os membros do UE-27 (Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Roménia, Suécia) e Croácia, Suíça e Turquia.[252]

Ainda, é muito comum em empresas que praticam assédio organizacional existir muitas demissões, implicando em custos com a dispensa deles, além de ser necessário investir em recrutamento e capacitação de novos trabalhadores.

[252] OIT. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.* Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018, p. 31. ISBN 978-972-8399-87-0 [consulta: 19-12-2022] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf.

A vítima de violência e assédio também pode ingressar com ação de reparação por danos morais e materiais que possam ter sofrido, tendo a empresa que arcar muitas vezes com indenizações de valores elevados[253].

O Estado sofre com prejuízos altíssimos, pois arca com as despesas médicas (quando o país possui um sistema de saúde gratuito, como é o caso do Brasil) e com auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e até mesmo pensão por mortes decorrentes de doenças e acidentes de trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) apresentou os gastos que o Brasil teve no ano de 2.021 em decorrência de mortes de empregados, afastamentos temporários e definitivos, a saber:

> Os acidentes de trabalho geram custos também para o Estado. Incumbe ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS administrar a prestação de benefícios, tais como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, habilitação e reabilitação profissional e pessoal, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.
> Segundo dados atualizados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério Público do Trabalho (MPT), nos últimos dez anos, entre os anos de 2012 e 2021, 22.954 mortes no mercado de trabalho formal foram registradas no Brasil.
> Apenas em 2021, foram comunicados 571,8 mil acidentes e 2.487 óbitos associados ao trabalho, com aumento de 30% em relação a 2020.
> No ano de 2021, segundo dados do INSS, foram gastos 17,7 bilhões com auxílio-doença e 70,6 bilhões com aposentadoria por invalidez[254].

Os reflexos da violência e do assédio prejudicam a economia do Estado. No prisma social afeta a sociedade como um todo, sendo possível identificar problemas de se relacionar com a família, problemas conjugais, baixo desemprenho sexual, divórcios e afastamento dos filhos.

Neste sentido, Tiago Fernandes aborda que:

> Sustentamos ainda que o *mobbing* surge como responsável por elevados custos financeiros e humanos nas organizações, *vg.* perda de trabalho, diminuição da eficiência e da produtividade, perda de tempo, perda de credibilidade, e lealdade na organização, baixos níveis de satisfação laboral, absentismo, rotatividade do pessoal, elevados níveis de emoções negativas [stress psicológico, ansiedade, depressão, hostilidade], *burnout,* etc. Os custos indiretos patenteiam-se na redução da qualidade dos produtos, na perda de prestígio da empresa e na diminuição do numero de clientes. A proactiva dirimição destas práticas afirma-se como uma mais-valia económica para a entidade patronal, numa análise de *win win,* tendente à saúde organizacional[255].

---

[253] "Na Austrália, o custo anual estimado originado por atos de *bullying* para os empregadores e para a economia em geral situa-se entre 6.000 e 36.000 milhões de dólares australianos (Comissão de Produtividade do Governo da Austrália, 2010, pág. 279). Calculou-se que, em 1988, o assédio sexual custou mais de 250 milhões de dólares ao Exército dos Estados Unidos e que, desse montante, mais de 190 milhões de dólares corresponderam a custos com a substituição do pessoal que deixou o seu posto de trabalho (recrutamento, formação e transferências) (Faley et al., 1999, pág. 475)" (OIT. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.* Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018, p. 30. ISBN 978-972-8399-87-0 [consulta: 19-12-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf).

[254] TST. *O que é acidente de trabalho?* Notícia: Gestores Nacionais e Equipe Executiva do Programa Trabalho Seguro. [consulta: 12-12-2023]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/o-que-e-acidente-de-trabalho.

[255] FERNANDES, Tiago Pimenta. *Algumas Reflexões sobre Mobbing*. Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, (25), 2014, p. 157, [consulta: 7-02-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.

Portanto, os impactos da violência e do assédio no ambiente do trabalho vão além da Justiça do Trabalho e de prejuízos financeiros para empresas: podem ricochetear negativamente na economia e na saúde do país, bem como na vida social do empregado.

7. DIREITO À BUSCA DA FELICIDADE

O Direito não regula sentimentos, mas define as
relações com base neles geradas.
(Nancy Andrighi).

Há um vínculo entre felicidade e direito porque o direito é a tentativa concreta do dever ser da Justiça e busca constantemente a satisfação pessoal dos indivíduos que o invoca. Quanto à felicidade, esta se mostra como a satisfação pessoal do indivíduo[256].

Cyntia Farias aborda a questão afirmando que:

> Dessa forma, temos um Direito que busca a Justiça, e uma Justiça que pretende, mediante a sua realização e satisfação, a conquista da Felicidade por quem se sentiu justiçado. Assim, a Felicidade, busca tão constante do homem; a Felicidade, de importância filosófica e conceitos tão variáveis segundo a época e a cultura; a Felicidade, tão presente no processo dinamogênico gerador das gerações de Direito (…)[257]

Em 2012 ocorreu a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (CNUDS), a Rio+20, e foi proclamado o dia 20 de março como o Dia Internacional da Felicidade (resolução 66/281 de 2012)[258]:

> A felicidade é um objetivo humano fundamental. Desde 2013, as Nações Unidas celebram o Dia Internacional da Felicidade em reconhecimento ao importante papel que a felicidade desempenha na vida das pessoas em todo o mundo. No entanto, a felicidade hoje está seriamente ameaçada. O caminho para ela requer valores fundamentais como a bondade e a compaixão, especialmente em tempos de crise devido a conflitos de guerra, pandemias como o coronavírus ou fome.
> A felicidade individual passa pela felicidade global com a colaboração de todos. Não vamos deixar ninguém para trás. Vamos lutar pelos nossos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
> A Assembleia Geral da ONU decretou na resolução 66/281 de 2012 que o Dia Internacional da Felicidade seja comemorado em 20 de março para reconhecer a relevância da felicidade e do bem-estar como aspirações universais do ser humano e a importância de sua inclusão nas políticas governamentais. A resolução também reconhece a necessidade de uma abordagem mais inclusiva, equitativa e equilibrada para o crescimento econômico, que promova o desenvolvimento sustentável, a erradicação da pobreza, a felicidade e o bem-estar de todos os povos.
> A resolução foi iniciada pelo Butão, país que desde o início dos anos 1970 reconhece o valor da felicidade nacional sobre a renda nacional e que prioriza a Felicidade Nacional Bruta em detrimento do Produto Nacional Bruto. Foi também o país anfitrião de uma

[256] FARIAS, Cyntia Mirella da Costa. *A busca da felicidade como efetividade do Direito*. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017, p. 80 [consulta: 19-12-2023]. Disponível no repositório da PUC-SP: URI: https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20372.
[257] FARIAS, Cyntia Mirella da Costa. *A busca da felicidade como efetividade do Direito*. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017, p. 80 [consulta: 19-12-2023]. Disponível no repositório da PUC-SP: URI: https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20372.
[258] NACIONES UNIDAS. *Día Internacional de la Felicidad: 20 de marzo* [consulta: 6-1-2023]. Disponível em: https://www.un.org/es/observances/happiness-day.

reunião de alto nível sobre "Felicidade e bem-estar: definição de um novo paradigma econômico" durante a sexagésima sexta sessão da Assembleia Geral.[259]

A Resolução n.º 66/281 de 2012, além de proclamar o dia 20 de março o Dia Internacional da Felicidade, apresenta que a busca pela felicidade é um objetivo humano fundamental:

> A assembleia geral,
> Recordando sua resolução 65/309 de 19 de julho de 2011, na qual convidou o Estados-Membros a empreender o desenvolvimento de novas medidas que refletem melhor a importância da busca da felicidade e do bem-estar no desenvolvimento com vistas a orientar suas políticas públicas,
> Ciente de que a busca pela felicidade é um objetivo humano fundamental,
> Reconhecendo a relevância da felicidade e do bem-estar como objetivos e aspirações universais na vida dos seres humanos em todo o mundo e importância de reconhecê-los nos objetivos das políticas públicas, Reconhecendo também a necessidade de aplicá-la ao crescimento economicamente uma abordagem mais inclusiva, equitativa e equilibrada, que promova desenvolvimento sustentável, a erradicação da pobreza, a felicidade e o bem-estar da todas as cidades,
> 1. Decide proclamar o dia 20 de março o Dia Internacional da Felicidade;
> 2. Convida todos os Estados Membros, as organizações da Nações Unidas e outras organizações internacionais e regionais, bem como e a sociedade civil, incluindo organizações não-governamentais e particulares, a observar devidamente o Dia Internacional da Felicidade, por meios como atividades educativas e de sensibilização;[260]
> (…)

Saul Tourinho Leal versa em sua tese de doutoramento que o direito à felicidade é um princípio inserto no rol dos direitos fundamentais e simboliza aspirações de

[259] Tradução livre do original Espanhol: “La felicidad es una meta humana fundamental. Desde 2013, las Naciones Unidas han celebrado el Día Internacional de la Felicidad como reconocimiento del importante papel que desempeña la misma en la vida de las personas de todo el mundo. Sin embargo, la felicidad a día de hoy está seriamente amenazada. El camino hacia la misma requiere de valores fundamentales como la amabilidad y la compasión, especialmente en tiempos de crisis a causa de conflictos bélicos, pandemias como el coronavirus o hambrunas.
La felicidad individual pasa por la felicidad global con la colaboración de todos. No dejemos a nadie atrás. Luchemos por nuestros Objetivos de Desarrollo Sostenible.
La Asamblea General de la ONU decretó en la resolución 66/281 de 2012 que el 20 de marzo se celebrase el Día Internacional de la Felicidad para reconocer la relevancia de la felicidad y el bienestar como aspiraciones universales de los seres humanos y la importancia de su inclusión en las políticas de gobierno. La resolución reconoce además la necesidad de que se aplique al crecimiento económico un enfoque más inclusivo, equitativo y equilibrado, que promueva el desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza, la felicidad y el bienestar de todos los pueblos.
La resolución fue iniciada por Bután, un país que desde principios de la década de 1970 reconoce el valor de la felicidad nacional sobre el de los ingresos nacionales y que prioriza la Felicidad Nacional Bruta sobre el Producto Nacional Bruto. Fue, además, país anfitrión de una Reunión de alto nivel sobre "Felicidad y bienestar: definición de un nuevo paradigma económico" durante el sexagésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General”.

[260] Tradução livre do original espanhol: “La Asamblea General, Recordando su resolución 65/309, de 19 de julio de 2011, en la que invitó a los Estados Miembros a que emprendieran la elaboración de nuevas medidas que reflejaran mejor la importancia de la búsqueda de la felicidad y el bienestar en el desarrollo con miras a orientar sus políticas públicas, Consciente de que la búsqueda de la felicidad es un objetivo humano fundamental,
Reconociendo la pertinencia de la felicidad y del bienestar como objetivos y aspiraciones universales en la vida de los seres humanos de todo el mundo y la importancia de que se reconozcan en los objetivos de las políticas públicas,
Reconociendo también la necesidad de que se aplique al crecimiento económico un enfoque más inclusivo, equitativo y equilibrado, que promueva el desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza, la felicidad y el bienestar de todos los pueblos,
1. Decide proclamar el 20 de marzo Día Internacional de la Felicidad;
2. Invita a todos los Estados Miembros, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y las demás organizaciones internacionales y regionales, así como a la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales y los particulares, a observar de manera adecuada el Día Internacional de la Felicidad, por medios como actividades educativas y de concienciación;”.

liberdade, igualdade e segurança:

> (…) O direito à felicidade é um princípio, pois a ele não podemos conferir, prima facie, caracteres de regra. É até possível a emanação de uma regra que tenha como anteparo o direito à felicidade. Mas o direito em si, de fato, tem revestimento principiológico. Como simboliza aspirações de liberdade, igualdade e segurança, constitui um princípio inserto no rol dos direitos fundamentais. Exatamente por esta razão, as colisões podem ser resolvidas, em boa parte das vezes, por meio de raciocínios que se guiem pelo telos de maximização da felicidade coletiva, ou seja, a maior felicidade possível, desde que não haja realizações de injustiças afrontosas à dignidade da pessoa humana.
> O que se está afirmando é que, diante de colisões de direitos fundamentais (os quais, na linha de Robert Alexy, são princípios), o julgador poderia, caso tivesse informação suficiente, decidir de modo a ampliar a felicidade coletiva.
> Evidentemente que o julgador deve estar munido de informações suficientes a lhe fornecer segurança para fazer esse tipo de exercício. Sem informações bastantes o julgador navegará debaixo de achismos e intuições, o que representaria um voluntarismo indevido.Um dos escudos contra eventuais excessos decorrentes de se alçar a felicidade como telos é o princípio da dignidade da pessoa humana.
> Proferir uma decisão considerando os potenciais efeitos que ela gerará na felicidade das pessoas envolvidas pode acarretar injustiças com um ou outro indivíduo isolado. Aqui, sob a nuvem dos direitos fundamentais compreendidos como o compreendemos hoje em dia, não seria aceitável o sacrifício dos direitos de uns para o gozo dos direitos dos outros.
> Não podemos concordar com a tortura de um acusado para assegurar que a maior parte da população ficaria feliz. Ou com a morte de um assassino porque desta forma a comunidade se sentiria mais segura. Nessas hipóteses, em que a aplicação do direito à felicidade coloca em risco direitos individuais, o escudo é o princípio da dignidade da pessoa humana, que deve ser intrinsecamente considerado, ou seja, independente do saldo positivo quanto à utilidade da decisão, se esse saldo se der às custas de ofensa à dignidade, não há como proceder a ele.
> O direito amplo à felicidade, portanto, se reveste das características de princípios, tomando por base a exposição teórica de Robert Alexy, sendo-lhe atribuído a possibilidade de mais eficácia possível dependendo das circunstâncias fáticas e jurídicas imanentes, razão pela qual ele funciona muito bem como um mandamento de otimização fundamental para determinados tipos de decisões[261].

O princípio da busca da felicidade tem ligação com a dignidade da pessoa humana, e, independentemente de positivação expressa[262], trata-se de direito que encontra guarida em legislações internas.

É impossível ter felicidade sem ter qualidade de trabalho, sem levar em consideração o bem-estar físico, mental e social do empregado, devendo lhe ser garantido o direito ao meio ambiente de trabalho hígido.

Outrossim, o empregado pode buscar a felicidade enquanto desenvolver sua atividade laboral. A empresa não tem o dever legal de fazer o empregado feliz, mas tem

---

[261] LEAL, Saul Tourinho. *Direito à felicidade*: história, teoria, positivação e jurisdição. Tese de Doutorado em Direito - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013, pp. 205-206 [consulta: 23-12-2022]. Disponível no repositório da PUC-SP: URI: https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6202.

[262] MATTA, Vanessa Maia de Queiroz; MELO, Sandro Nahmias. *Saúde mental no meio ambiente do trabalho: assédio moral e sexual, direito à desconexão e à busca da felicidade*. Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Revista Nova Hileia, v. 6, nº 1, 2019, p. 24. ISSN: 2525-4537 [consulta: 20-12-2022]. Disponível em: https://www.academia.edu/43215600/sa%c3%9ade_mental_no_meio_ambiente_do_trabalho_ass%c3%a9dio_moral_e_sexual_direito_%c3%a0_desconex%c3%a3o_e_%c3%a0_busca_da_felicidade.

o dever de zelar pela sadia qualidade de vida no meio ambiente de trabalho e proporcionar condições mínimas para que o trabalhador busque a felicidade[263].

Diante do exposto, tem-se que o direito à felicidade será respeitado quando os empregados não forem submetidos à violência e ao assédio, devendo ser garantido um meio ambiente de trabalho hígido que proteja a saúde física e mental dos trabalhadores.

[263] MATTA, Vanessa Maia de Queiroz; MELO, Sandro Nahmias. *Saúde mental no meio ambiente do trabalho: assédio moral e sexual, direito à desconexão e à busca da felicidade*. Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Revista Nova Hileia, v. 6, nº 1, 2019, p. 24. ISSN: 2525-4537 [consulta: 20-12-2022]. Disponível em: https://www.academia.edu/43215600/sa%c3%9ade_mental_no_meio_ambiente_do_trabalho_ass%c3%a9dio_moral_e_sexual_direito_%c3%a0_desconex%c3%a3o_e_%c3%a0_busca_da_felicidade.

8. DAS PROVAS

Para o direito português “As provas têm por função a demonstração da realidade dos factos”[264].

O direito de produção de provas é previsto no Brasil no rol dos direitos e garantias fundamentas da sua Constituição, que garante “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”[265], logo, assegura que a vítima produza as provas que entender cabíveis ao caso, e ao acusado seja oportunizado o direito de produzir contraprova em sua defesa.

A violência ou o assédio são difíceis de se comprovar devido à dificuldade de demonstrar a conduta do agressor, com exceção da violência física (por ser possível de visualizar suas marcas).

A dificuldade de provar as violações pode ocorrer por ausência de testemunhas, seja pelo temor dos que presenciaram, que temem por seus empregos e acabam não querendo se envolver com o caso, ou mesmo porque a prática pode ocorrer sem a presença de terceiros, em lugares reservados, de forma velada, de modo que as vítimas encontram dificuldades para exercer o ônus comprobatório no âmbito judicial que por vezes, desistem de exigir seus direitos; em outras, não conseguem lograr êxito perante a justiça trabalhista[266].

Thiago Nunes e Suzana Tolfo realizaram uma pesquisa que teve por objetivo identificar se as vítimas de assédio moral, em uma Universidade, comentaram ou denunciaram a violência. O lugar da pesquisa foi uma Universidade localizada na região sul do Brasil, e resultou em 279 participantes[267]. Destes, 77 afirmaram ter sido vítimas de assédio moral no trabalho. A conclusão obtida pelos pesquisadores foi de que 66,2% das vítimas comentaram a violência para seus colegas de trabalho com o intuito de desabafo e orientação, e 64,9% não formalizaram as denúncias[268].

A pesquisa apontou que um dos motivos para não realizarem queixas contra o assediador é a dificuldade para provar as ações:

---

[264] PORTUGAL. Código Civil. *Decreto-Lei n.º 47344*. Diário do Governo n.º 274/1966, Série I de 1966-11-25. Artigo 341 [consulta: 23-12-2023]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075-49792675.

[265] BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Artigo 5º, inciso LV [consulta: 1-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

[266] PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. *Revista do Direito Público*, Londrina, v. 12, n. 2, p. 218, 2017 [consulta: 2-2-2022]. DOI: 10.5433/1980-511X.2017v12n2p216.

[267] Para manter o anonimato dos participantes, os pesquisados usaram a letra “P” para identificá-los, seguidos dos seus respectivos números (1 a 279).

[268] NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. *Assédio moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência.* Universidade Federal de Viçosa. Administração Pública e Gestão Social, v. 5, n. 4, 2013, p. 144. E-ISSN: 2175-5787 [consulta: 26-12-2022]. DOI: https://doi.org/10.21118/apgs.v5i4.4504.

É evidenciado na tabela anterior que 50 pesquisados responderam que não realizaram queixa na instituição. Os motivos são diversos, conforme pode ser visualizado nas respostas dos pesquisados.
Não adiantaria nada. Acredito que talvez conversando com a pessoa, ela possa a se dar conta do que faz, mas é difícil falar, pois, trata-se de pessoa de humor instável (P199).
Não vai mudar nada (P213).
Não adianta! E nem sei para quem poderia reclamar (P227).
Por ter absoluta certeza de que não vai adiantar nada. Possivelmente, vai piorar a situação (P232).
Falando com colegas mais antigos, fui aconselhado a não dar queixa na ouvidoria ou apresentar processos administrativos, pois nunca resultam em nada (P270).
Não apresentei queixa porque não tenho provas. As atitudes hostis e desrespeitosas são sempre realizadas em ambientes sem testemunhas, por telefone ou na sala dos responsáveis. Não tenho como provar que ocorrem (P145).
Porque a armação foi tão bem articulada que é impossível registrar qualquer queixa, tipo maneira silenciosa como quem é inofensiva (P251).[269]

Na legislação brasileira, o ônus probatório é previsto nos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 373 do Código de Processo Civil, respetivamente:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:
I - ao reclamante[270], quanto ao fato constitutivo de seu direito;
II - ao reclamado[271], quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.
§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído[272].

Art. 373. O ônus da prova incumbe:
I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.
§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.
§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.
§ 3º A distribuição diversa do ônus da prova também pode ocorrer por convenção das partes, salvo quando:
I - recair sobre direito indisponível da parte;
II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.
§ 4º A convenção de que trata o § 3º pode ser celebrada antes ou durante o processo[273].

---

[269] NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. *Assédio moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência.* Universidade Federal de Viçosa. Administração Pública e Gestão Social, v. 5, n. 4, 2013, p. 148. E-ISSN: 2175-5787 [consulta: 26-12-2022]. DOI: https://doi.org/10.21118/apgs.v5i4.4504.
[270] O autor da ação trabalhista é chamado no Brasil de reclamante.
[271] O réu da ação trabalhista é chamado no Brasil de reclamado.
[272] BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Artigo 818 [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.
[273] BRASIL. Código de Processo Civil. *Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015*. Artigo 373 [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm.

Em Portugal, a questão do ônus *probandi* tem previsão nos artigos 342º, 343.º e 344.º do Código Civil:

> Artigo 342.º
> (Ónus da prova)
> 1. Àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado.
> 2. A prova dos factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita.
> 3. Em caso de dúvida, os factos devem ser considerados como constitutivos do direito.
>
> Artigo 343.º
> (Ónus da prova em casos especiais)
> 1. Nas acções de simples apreciação ou declaração negativa, compete ao réu a prova dos factos constitutivos do direito que se arroga.
> 2. Nas acções que devam ser propostas dentro de certo prazo a contar da data em que o autor teve conhecimento de determinado facto, cabe ao réu a prova de o prazo ter já decorrido, salvo se outra for a solução especialmente consignada na lei.
> 3. Se o direito invocado pelo autor estiver sujeito a condição suspensiva ou a termo inicial, cabe-lhe a prova de que a condição se verificou ou o termo se venceu; se o direito estiver sujeito a condição resolutiva ou a termo final, cabe ao réu provar a verificação da condição ou o vencimento do prazo.
>
> Artigo 344.º
> (Inversão do ónus da prova)
> TEXTO
> 1. As regras dos artigos anteriores invertem-se, quando haja presunção legal, dispensa ou liberação do ónus da prova, ou convenção válida nesse sentido, e, de um modo geral, sempre que a lei o determine.
> 2. Há também inversão do ónus da prova, quando a parte contrária tiver culposamente tornado impossível a prova ao onerado, sem prejuízo das sanções que a lei de processo mande especialmente aplicar à desobediência ou às falsas declarações[274].

Quanto ao ônus da prova, Tiago Fernandes traz à baila que "cabe ao trabalhador a prova da verificação dos pressupostos da responsabilidade supra enunciados, enquanto factos constitutivos do seu direito a uma indemnizacao pelos danos sofridos[275]".

Diante dos artigos supramencionados, tem-se que é da vítima, autora da ação, em regra geral, o ônus de provar o assédio ou a violência que possa ter sofrido na relação de trabalho. Contudo, é possível a inversão do ônus da prova.

Na jurisprudência brasileira há algumas hipóteses para a aplicação da inversão do ônus da prova, como nos casos de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho incontroverso. O ônus de provar que não agiu com culpa ou dolo e que houve a "culpa exclusiva da vítima" é do réu, que pode ser condenado a ressarcir o

---

[274] PORTUGAL. Código Civil. *Decreto-Lei n.º 47344*. Artigos 342 ao 344 [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075-49792975.
[275] FERNANDES, Tiago Pimenta. *Algumas Reflexões sobre Mobbing.* Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, (25), 2014, p.153, [consulta: 7-02-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.

empregado por danos físicos e morais:

> DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. COMPROVAÇÃO DA CULPA. ÔNUS DA PROVA. Cinge-se a presente controvérsia em saber se é do empregador o ônus de comprovar que não incorreu em culpa pelos danos morais sofridos pelo empregado.
> Tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, é ônus do empregador que tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, comprovar que ofereceu equipamentos adequados para elidir eventual dano ao empregado. Não há possibilidade de a reclamante, no presente caso, fazer prova de fato negatvo, qual seja, de que o Banco não forneceu mobiliário apropriado. Sendo assim, correta a decisão da Corte Regional que atribuiu ao reclamado o ônus de provar que forneceu mobiliário apropriado para elidir a doença profissional, do qual não se desincumbiu[276].

> ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. A reclamada não produziu prova alguma de que o acidente de trabalho decorreu de conduta culposa da autora que não observou normas de segurança, bom uso do equipamento, ou qualquer circunstância a mitigar sua responsabilidade por sua ocorrência, ônus que cabia à reclamada na condição de ex-empregadora (artigo 818, II da CLT), pois em se tratando de acidente de trabalho típico, ocorrido nas dependências do empregador e durante jornada de trabalho, a presunção é pela responsabilidade do empregador. Quanto ao dano moral, a doutrina e jurisprudência firmaram entendimento de que pela sua natureza a prova é dispensável, conquanto sejam inequívocos o fato e o nexo causal, o que restou evidenciado pelo laudo pericial, pois a autora sofreu acidente de trabalho típico que implicou em afastamento de suas funções. Portanto, devida indenização por dano moral em favor da autora.[277]

A jurisprudência brasileira também admite a inversão do ônus da prova nos casos de discriminação:

> (...) Em fevereiro de 2021, o Conselho Nacional de Justiça, na abertura da 340ª Sessão Ordinária, no dia 19/10/2021, publicou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero de 2021, e dispõe que:
> "Uma análise a partir das lentes da perspectiva de gênero em demandas que questionem processos seletivos discriminatórios, sejam eles humanizados ou automatizados, permitiria a inversão do ônus da prova como meio de respeito a justiciabilidade, conforme sugere a Recomendação CEDAW n. 33, parágrafo 15, alínea g, ou mesmo a partir do princípio da distribuição dinâmica do ônus da prova, consagrado no art. 818, § 1o, da CLT."
> Isto porque: "A relação de trabalho no capitalismo e uma relação social e uma relação de poder, que se expressa com o par subordinação/poder diretivo, de modo que assimetria e vulnerabilidade, via de regra, marcam a condição do trabalhador e da trabalhadora. Todavia, o contrato de trabalho não tem o condão de normalizar a violência e o assédio como "parte do trabalho". Ao contrário, o empregador e a empregadora tem a obrigação de promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado." (Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, de 2021, do CNJ. p. 112.)
> O dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido. E, segundo a melhor doutrina, desnecessária a prova do dano moral, pois, a esfera atingida da vítima é a subjetiva, tal seja, seu psiquismo, sua intimidade, sua vida privada,

---

[276] BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *Processo nº 0054400-22.2005.5.05.0196*. 2ª Turma. Redator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 09/03/2012 [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/.

[277] BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário. *Processo nº 000211.61.2020.5.02.0026*. Relator Adriana Maria Battistelli Varellis. Publicado o acórdão em 11/05/2022 [consulta: 3-3-2022]. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000211-61.2020.5.02.0026/2#0cef2da.

gerando dor, angústia, entre outros sentimentos de indignidade. Basta a prova do fato ilícito, potencialmente gerador do dano moral. Comprovado o ato da ré cabe indenização pelo dano moral causado.
No caso dos autos, a prova testemunhal confirma o assédio moral alegado. (...)
A fixação do valor da indenização deve se pautar pelo princípio da razoabilidade e proporcionalidade (art. 944, CC), ou seja, satisfazer o interesse de compensação do lesado e a repressão à conduta do lesador. Assim, deve levar em consideração a gravidade da conduta; a extensão do dano, tendo em conta o sofrimento e as repercussões pessoais, familiares e sociais; a situação econômica do lesador e; o caráter pedagógico da sanção. Isto porque, a indenização tem natureza compensatória, uma vez que o dano moral é de difícil mensuração.
Considerando a gravidade do fato, nos termos dos artigos 223-C c/c 223-G, §1o, III, da CLT, razoável a fixação da indenização em R$ R$ 16.138,80[278].

Outrossim, ocorre inversão do ônus da prova quando o empregado demitido é portador de HIV ou de outras doenças igualmente estigmatizantes[279]:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA ACOMETIDA DE NEOPLASIA QUE EXIGE CIRURGIA DE EXTIRPAÇÃO DA MAMA. MOLÉSTIA GRAVE E ESTIGMATIZANTE. ÔNUS DA PROVA. EMPREGADORA. INTELIGÊNCIA DA DIRETRIZ DA SÚMULA 443, DO TST. ALEGAÇÕES DE REFORMULAÇÃO DO SETOR E INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO DA EMPREGADA. NÃO CONFIRMADAS. ATO DISCRIMINATÓRIO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Erigiu-se no âmbito da jurisprudência estabilizada no Tribunal Superior do Trabalho a diretriz de que a dispensa de pessoa acometida por doença grave e estigmatizante presume-se discriminatória, invertendo-se a carga de distribuição do ônus da prova em desfavor do empregador. Na hipótese, a vítima está acometida por câncer de mama, que lhe impôs quadrantectomia e foi demitida sem justa causa. Instada pela demanda a comprovar que não existiu discriminação, a empregadora alegou queda de desempenho individual e reformulação do setor, fatos que não comprovou. A prestação de saúde é dever inicial do Estado, mas o sistema jurídico, a partir das premissas constitucionais de que as prestações de Direitos Humanos são também horizontais e de que a propriedade tem função social, atribui encargos particulares sobre a preservação da saúde do trabalhador ao empresário que emprega. Frise-se que o desamparo da vítima em situação desse *jaez vilipendia* a dignidade da pessoa humana, valor protegido nuclearmente pela Constituição. Recurso patronal não provido[280].

No ordenamento jurídico português, o ônus *probandi*, quando se trata especificamente de assédio, a conduta deve ser analisada em cada caso, pois, se resultar de ação discriminatória, incide o artigo 25.º, n.º 5º do Código do Trabalho, cabendo "a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença

[278] BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário. *Processo nº 1000511-66.2021.5.02.0065*. Data: 23.11.2022; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5; Relatora: Ivani Contini Bramante [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/.
[279] "DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego" (BRASIL. *Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho* [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html).
[280] BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo: 1000919-03.2019.5.02.0720*. Data: 04.11.2020. Órgão Julgador: 15ª Turma - Cadeira 3. Relator: Marcos Neves Fava [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/).

de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação”[281].

Nesse sentido é o entendimento da jurisprudência portuguesa:

> (…) V - O assédio moral assenta em comportamentos de extrema gravidade e implica práticas do empregador manifestamente humilhantes, vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador, com certa duração e determinadas consequências.
> VI – Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador -, para que se tenha aquele por verificado.
> VII - Nos casos em que, o assédio moral invocado não é discriminatório, o ónus da sua prova compete ao trabalhador, nos termos gerais da repartição do ónus da prova estabelecida no art. 342º, do Código Civil.[282]

Nesse sentido, tem-se que há doutrinadores que consideram o assédio sexual uma ação que pode ser caracterizada como discriminatória em razão do gênero, e, sendo assim, aplicar-se-ia ao caso a inversão do ônus da prova. Na jurisprudência brasileira, é possível encontrar julgadores que entendem que o depoimento da vítima, em caso de assédio sexual[283], ostenta caráter de prova diante da dificuldade de produzi-la:

> ASSÉDIO SEXUAL. PROVA DOS FATOS. DIFICULDADE. CULTURA OCIDENTAL MACHISTA. CULPA DA VÍTIMA. INIBIÇÃO DO DIREITO DE INSURGÊNCIA. DEPOIMENTO DA VÍTIMA. CIRCUNSTÂNCIAS RAZOÁVEIS. PROVA SUFICIENTE. A submissão da mulher, na sociedade patriarcal ocidental machista, inclui, lamentavelmente, sua exposição mais frequente e iterativa ao assédio sexual. A prática social 'mediana', para não dizer medíocre, ainda reitera padrões de análise e avaliação que desprestigiam a igualdade de gênero e retroalimentam o sistema, para torná-lo ainda mais impermeável à evolução. Prova disso são as observações não incomuns de que a estuprada estava vestida de forma a convidar o estuprador; de que mulher sozinha não devia frequentar tal tipo de estabelecimento, já sabendo o que lhe caberia; ou que a exibição do corpo patrocina a violência. A jurisprudência firme no âmbito penal é a de que o depoimento da vítima, nesse quadro, ostenta caráter de prova. Apurou-se na instrução que (a) a vítima noticiou os fatos assim que ocorreram, no curso do plantão; (b) o ocorrido gerou atitude extrema da vítima, que abandonou o plantão no meio (dia 12/6), alegando que o assediador a estava questionando sobre a mudança de local de trabalho e lhe oferecendo um 'presente'; (c) não há prova do reclamante a demonstrar seu comportamento habitual em desconformidade com a denúncia; e (d) sua linha de argumentação, na sindicância, é culpar a vítima, dizendo que ela confidenciou fatos relacionados ao comportamento sexual

---

[281] PORTUGAL. Código do Trabalho. *Lei n.º 7/2009*. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Artigo 25º [consulta: 10-11-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46721575.

[282] PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 3444/20.8T8MAI.P1*. Nº Convencional: JTRP000. Data do Acordão: 13/07/2022. Relator: Rita Romeira. [consulta: 3-02-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f55c5a39abe92770802588a300507225?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral,doen%C3%A7a,ocupacional.

[283] A este respeito, no contexto da Convenção No. 111, a CEACR da OIT salientou que os procedimentos criminais são insuficientes no caso de assédio sexual no trabalho, devido "à sensibilidade da questão, ao maior ônus da prova, que é mais difícil de cumprir, especialmente se não houver testemunhas (o que é frequentemente o caso), e ao fato de que o direito penal geralmente concentra-se na agressão sexual ou em "atos imorais", e não na gama completa de comportamentos que constituem assédio sexual no emprego e na profissão"; (OIT. *Violência e assédio no mundo do trabalho:* Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206 Escritório Internacional do Trabalho. Genebra, 2021, p. 33. ISBN 9789220350126 [consulta: 20-1-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf).

(como estar afastada do pai de seu filho) e que ela agiu de forma estranha e sem justificativa, porque ele apenas 'conversou' sobre assuntos diversos e lhe ofereceu companhia para o jantar. Configurada, pois, a prática de assédio. Justa causa mantida. Recurso parcialmente provido[284].

Igualmente, tem-se que a Recomendação da OIT nº 206 de 2019 sobre Violência e Assédio, dispõe que os mecanismos de resolução de reclamações e disputas para violência e assédio baseados em gênero vêm incluir medidas como inversão do ônus da prova, consoante o caso, em processos que não sejam processos penais[285].

Contudo, o entendimento majoritário é de que cabe a quem alega provar os fatos de maneira robusta; logo, seria da vítima de assédio sexual o ônus de comprovar suas alegações.

Diante de todos os meios citados, as provas que são necessárias para condenação do agressor/assediador são difíceis de produzir. O dano psicológico é difícil de provar e este é um dos problemas existentes na seara trabalhista.

8.1. Prova do dano moral para ressarcimento

Às vítimas de violência e assédio podem receber indenizações por danos patrimoniais e/ou morais (também conhecido como extrapatrimoniais ou não patrimoniais)[286].

O artigo 29 do Código do Trabalho português confere à vítima o direito de indenização.

No Brasil, o artigo 5º, incisos V[287] e X[288] da Constituição Federal de 1988 aborda

---

[284] BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário. *Processo: 1000150-07.2019.5.02.0037*. Órgão Julgador: 15ª Turma. Relator: Marcos Neves Fava [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/).

[285] "16. Os mecanismos de resolução de reclamações e disputas para violência e assédio baseados em gênero referidos no Artigo 10(e) da Convenção devem incluir medidas como:
(a) tribunais especializados em casos de violência e assédio de gênero;
(b) processamento oportuno e eficiente;
(c) assessoria jurídica e assistência a reclamantes e vítimas;
(d) guias e outros recursos de informação disponíveis e acessíveis nas línguas amplamente faladas no país; e
(e) inversão do ónus da prova, consoante o caso, em processos que não sejam processos penais" (OIT. *R206 - Recomendação sobre Violência e Assédio, 2019 (nº 206)* [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.

[286] "Apesar de ser um conceito amplamente conhecido, os requisitos para a configuração do dano moral em casos concretos continuam sendo controversos na literatura jurídica, no foro e nos tribunais. Na caracterização do dano moral e na fixação da sua compensação pecuniária (o quantum) há a influência de três pontos de vista: um que entende que dano moral é caracterizado pelo sofrimento (pretium doloris), outro que vê o dano como lesão a direito da personalidade e uma terceira corrente teórica que entende que o dano moral é presumível e deve-se comprovar o evento danoso e não os sentimentos ruins da vítima (in re ipsa)" (FACHETTI SILVESTRE, G.; FIGUEIRA MARCHIORI, B. As recentes caracterizações do dano moral no Superior Tribunal de Justiça: pretium doloris ou prejuízo in re ipsa?. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 221, 2020. DOI: 10.19092/reed.v7i3.445 [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://revistareed.emnuvens.com.br/reed/article/view/445).

[287] "V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;" (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Artigo 5º, inciso V [consulta: 1-12-2022] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

[288] "X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;" (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Artigo 5º, inciso V [consulta: 1-12-2022] Disponível em:

a questão de reparação decorrente do dano moral de forma ampla. Contudo, com a reforma trabalhista, em 2017, houve a modificação do artigo 223 (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) da Consolidação das Leis do Trabalho, que passou a limitar as indenizações referentes ao dano moral nos seguintes termos:

> Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.
> Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.
> Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.
> Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.
> Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.
> Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.
> § 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.
> § 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.
>
> Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
> I - a natureza do bem jurídico tutelado;
> II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
> III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
> IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
> V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
> VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
> VII - o grau de dolo ou culpa;
> VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
> IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
> X - o perdão, tácito ou expresso;
> XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
> XII - o grau de publicidade da ofensa.
> § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
> I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
> II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
> III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
> IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.
> § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.
> § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização[289].

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

[289] BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Artigo 75-a [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

O abalo emocional pela violência e assédio no trabalho é indenizável; contudo, como se comprova o dano sofrido na esfera moral?[290] Ora, em alguns casos é possível apresentar em juízo documentos médicos de psicólogos, psiquiatras que podem comprovar a extensão do dano emocional, todavia, haverá casos em que a vítima não procurou auxílio médico e no simples fato de provar que a violência ou o assédio existiram se presumirá o dano moral (dano *in re ipsa)*.

Gilberto Silvestre e Bruna Marchiori tratam o dano moral *in re ipsa* como a lesão que prescinde de prova dos sentimentos causados pelo prejuízo:

> Existindo, objetivamente, a lesão ao dever de incolumidade da pessoa, haverá dano moral in re ipsa, ou seja, de pleno direito. Entende-se como dano moral in re ipsa aquela lesão que prescinde de prova dos sentimentos deletérios causados pelo prejuízo à dignidade humana, sendo suficiente a ocorrência da situação fática. Trata-se de conceber o dano moral como presunção juris et de jure de prejuízo (Gonçalves, 2012). Por essa perspectiva, a vítima deverá provar o fato lesivo à sua personalidade, demonstrando o direito da personalidade violado. O prejuízo extrapatrimonial decorrente do fato lesivo é presumível. Por isso, o dano moral é in re ipsa, ou seja, decorre do próprio fato lesivo. Assim, não há a necessidade de comprovação de abalo psíquico sofrido pela vítima.[291]

A jurisprudência brasileira trata a questão nos seguintes moldes:

> Como regra geral de reparação de danos, em nosso ordenamento jurídico, quem ajuíza ação solicitando indenização ou reparação deve provar o prejuízo que sofreu. Todavia, em algumas situações o dano moral pode ser presumido, ou "in re ipsa", expressão em latim utilizada pela linguagem jurídica. Nestes casos, basta que o autor prove a prática do ato ilícito, que o dano está configurado, não sendo necessário comprovar a violação dos

---

[290] "Já o segundo problema se refere à instrução probatória da dor ou do sofrimento. Como provar uma circunstância psíquica, ou seja, como provar que a vítima sofreu? Tal comprovação consiste em verdadeira probatio diabolica (a "prova diabólica" ou "devil's proof"), situação em que é impossível ou muito difícil a produção de provas, prejudicando a vítima na sua compensação. (E, lembre-se, o paradigma da responsabilidade civil no Brasil é a reparação da vítima). Sobre o elemento psíquico, Salomão Resedá (2017, p. 10) afirma que "se o objetivo é demonstrar uma redução, no caso dos danos extrapatrimoniais, esta diminuição se verterá para a tranquilidade espiritual, daí a necessidade de identificação dos sentimentos negativos para a sua configuração. A indenização, então, seria por conta a quebra da paz interna. Apesar de bastante sedutora, esta linha de raciocínio deve ser analisada com bastante reserva" À propósito, sobre a prova do dano moral, destaca Humberto Theodoro Junior (2016, p. 7): A lesão reparável a título de dano moral ocorre no plano psíquico do ofendido, terreno impenetrável pela investigação probatória. Por isso, a jurisprudência se funda na experiência da vida para analisar a gravidade da agressão a partir da idoneidade do caso concreto de atingir o psiquismo da vítima, com gravidade, segundo o que comumente acontece. Assim, não se exige do demandante, manejador da pretensão indenizatória, na espécie, que prove diretamente o dano extrapatrimonial. Cabe-lhe apenas comprovar a ocorrência do fato lesivo, de cujo contexto o juiz extrairá a idoneidade, ou não, para gerar dano grave e relevante, segundo a sensibilidade do homem médio e a experiência da vida. Então, a partir do Código Civil de 2002 — dada a impossibilidade de se averiguar os sentimentos negativos e considerando, ainda, o paradigma da reparação — passou-se a entender que a compensação do dano moral não depende de prova da dor ou do sofrimento para que se configure sua exigibilidade. Daí que o dano moral é considerado um prejuízo ipso jure: toda lesão a um direito da personalidade, independentemente de sensações psíquicas que possa provocar na vítima, é considerada dano moral e, portanto, deve ser compensada" (FACHETTI SILVESTRE, G.; FIGUEIRA MARCHIORI, B. As recentes caracterizações do dano moral no Superior Tribunal de Justiça: pretium doloris ou prejuízo in re ipsa? *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, [S. l.], v. 7, n. 3, pp. 227 e 228, 2020. DOI: 10.19092/reed.v7i3.445 [consulta: 6-1-2023]. Disponível em: https://revistareed.emnuvens.com.br/reed/article/view/445).

[291] FACHETTI SILVESTRE, G.; FIGUEIRA MARCHIORI, B. As recentes caracterizações do dano moral no Superior Tribunal de Justiça: pretium doloris ou prejuízo in re ipsa? *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 228, 2020. DOI: 10.19092/reed.v7i3.445 [consulta: 6-1-2023]. Disponível em: https://revistareed.emnuvens.com.br/reed/article/view/445

> direitos da personalidade, que seria uma lesão à sua imagem, honra subjetiva ou privacidade[292].

A prova do prejuízo, neste caso, é a própria conduta que abala a "tranquilidade psíquica do lesado e sua moralidade, ressalta-se, em muitas situações é praticamente impossível comprovar a dor, a humilhação, a situação vexatória, podendo ainda a tentativa de tal comprovação causar novos abalos a pessoa"[293].

Há entendimento na jurisprudência portuguesa de que a lesão causada pelo assédio constitui um dano não patrimonial objetivo e deve ser compensado, independentemente da existência de lesão à saúde:

> (…) VII – O Código do Trabalho de 2009, amplificou o conceito de assédio ao abranger não apenas as hipóteses em que se vislumbra o "objectivo" do empregador de afectar a dignidade do trabalhador, mas também aquelas em que, ainda que se não reconheça tal desiderato, ocorra o "efeito" a que se refere a parte final da norma.
> VIII - A existência de mobbing não exige que se tenha verificado uma lesão da saúde do trabalhador.
> IX – A lesão essencial que surge como consequência do comportamento ilícito do empregador que exerce assédio moral traduz-se na lesão da dignidade do trabalhador como pessoa que é submetida a um ambiente hostil, degradante ou humilhante no seu meio laboral.
> X – A lesão da dignidade constitui um dano não patrimonial objectivo que se reveste de gravidade evidente e deve ser compensado; a forma como é sentida esta lesão e os sentimentos que suscita em cada um podem divergir em termos subjectivos, o que deve ser ponderado na fixação equitativa do valor da indemnização, mas não apaga a existência daquele dano objectivo que surge como consequência primeira do comportamento ilícito do empregador[294].

O ilícito extrapatrimonial praticado contra o empregado fere os direitos fundamentais, maculando a dignidade da vítima, e, com a evolução da responsabilidade civil, chegou-se à possibilidade de aplicar o dano moral *in re ipsa.*

---

[292] BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. *Dano Moral "in re ipsa"*. 2021 [consulta: 12-12-2022]. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-moral-in-re-ipsa201d.

[293] GARATINI, Mariana Cristina; PORTO, Ana Luiza Figueira. A evolução da responsabilidade civil no direito constitucional contemporâneo: do dano moral in nature ao dano moral in re ipsa. *Cadernos de Dereito Actual*, n. 8, p. 407, 2018. ISSN 2340-860X [consulta: 12-12-2022]. Disponível em: http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/230.

[294] PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 248/10.0TTBRG.P1.* Nº Convencional: JTRP000. Data do Acórdão: 08/04/2013. Relator: Maria José Costa Pinto. [consulta: 3-02-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d8468dbbbf7e9bc980257b52003b5f9e?OpenDocument.

9. CRIAÇÃO DE POLÍTICAS E FERRAMENTAS PARA ACELERAR A MUDANÇA SOCIAL

Comumente as gestões empresariais, entidades públicas e privadas têm adotado uma política interna que estimula a competitividade, o individualismo, o lucro a qualquer custo; não há preocupação com a saúde física e psíquica do empregado, o que torna o ambiente de trabalho propício a práticas hostis, como:

> a) Deterioração Proposital das Condições de Trabalho: agir de maneira a fazer o alvo parecer incompetente, como: contestar sistematicamente as decisões por ele tomadas, induzir o alvo ao erro, repassar instruções impossíveis de serem seguidas, críticas exageradas e injustas em relação ao seu trabalho, dentre outras. Tais situações são geralmente oriundas dos superiores hierárquicos. (HIRIGOYEN, 2006)
> b) Isolamento e Recusa de Comunicação: comportamentos com intuito de constranger e maltratar o outro, tais como: comunicar-se com a pessoa somente por escrito, deixar de fora de uma conversa, evitar contato (até visual), interromper a pessoa constantemente, recusar falar-lhe, não convidá-lo para reuniões, entre outros. As ações e os comportamentos nesta categoria, geralmente, são praticados tanto por colega de mesmo nível hierárquico quanto por superiores.
> c) Atentado Contra a Dignidade: são gestos de desprezo, insinuações desqualificadoras e chacotas, que geralmente são reparadas por todos, contudo, o alvo é considerado responsável. O agressor utiliza-se de insinuações desdenhosas para desqualificar o alvo, criticar sua vida pessoal, zombar de suas origens, nacionalidade e outros. As práticas destas hostilidades são frequentemente proferidas por colegas que invejam o alvo.
> d) Violência Verbal, Física ou Sexual: aparece quando o assédio está declarado e é visível a todos. Nesta categoria, acontecem ameaças de violência física, empurrões, gritos injuriosos, assédio sexual, enfim, violências que repercutem também para fora do âmbito de trabalho, com telefonemas noturnos e cartas anônimas, por exemplo[295].

Os Estados devem se preocupar em prevenir e combater todos os tipos de violência e o assédio no âmbito do trabalho por meio de políticas que possam contribuir para a divulgação de informações básicas sobre o assunto, com o objetivo de conscientizar as empresas sobre a importância de se combater tais abusos com medidas eficazes e concretas, com ações afirmativas que possam inibir as ocorrências, desenvolvendo uma gestão social voltada à proteção das vítimas.

É comum o desconhecimento por parte dos trabalhadores, a ausência de discussão do tema e a falta de políticas e práticas de combate[296].

Thiago Nunes e Suzana Tolfo realizaram uma pesquisa com servidores docentes e técnico-administrativos de uma universidade brasileira, tendo 279 participantes questionados sobre políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral adotadas pela instituição, e o resultado foi:

---

[295] NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da administração*, v. 17, n. 41, p. 25, 2015. ISSN: 1516-3865. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/2735/273537756003.pdf.

[296] NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da administração*, v. 17, n. 41, p. 31, 2015. ISSN: 1516-3865. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/2735/273537756003.pdf.

a) 56,3% desconhecem a existência de orientações aos funcionários sobre o assédio moral na instituição;
b) 81,4% relataram que não há treinamentos ou capacitações que abordam aspectos relacionados ao assédio moral;
c) 62% dos pesquisados não têm conhecimento (ouviu e/ou viu) sobre a divulgação da temática na instituição;
d) os que ouviram e/ou viram (24,7%) identificaram como principais meios: mídias internas da universidade (jornais, cartilhas, cartazes, sites, lista de discussão) e por meio dos Sindicatos (técnico-administrativos e/ou docentes), ambos com 27,5% de ocorrência;
e) 80,6% afirmaram que não há uma política ou prática de prevenção e combate ao assédio;
f) a criação de uma política de prevenção e combate ao assédio moral, já é um começo segundo 34,1% dos pesquisados; já 22,2% afirmam que pode inibir um pouco a prática e 21,5% relatam que funcionará se não acontecer corporativismo entre os colegas[297].

A Convenção nº 190 da OIT, em seu artigo 4º, determina que todos os Membros respeitem, promovam e realizem o direito das pessoas a um mundo livre de violência e assédio, com uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação de tais práticas, a saber:

Artigo 4º
1. Cada Membro que ratifique a presente Convenção deverá respeitar, promover e realizar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.
2. Cada Membro deverá adoptar, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir:
(a) proibir por lei a violência e o assédio;
(b) garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;
(c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
(d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento;
(e) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;
(g) prever sanções;
(h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriadados; e
(i) garantir meios eficazes de inspecção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspecções do trabalho ou por outros organismos competentes.
3. Ao adotar e aplicar a abordagem referida no parágrafo 2 do presente artigo, cada Membro deverá reconhecer os diferentes papéis e funções complementares dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e das suas respectivas organizações, tendo em conta a natureza variada e a extensão das suas respectivas responsabilidades[298].

[297] NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da administração*, v. 17, n. 41, p. 31, 2015. ISSN: 1516-3865. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/2735/273537756003.pdf.
[298] OIT. Convenção nº 190. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 108 ª sessão, 2019, Artigo 4º [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

No mesmo sentido, os artigos 11º e 12º trazem à baila que:

> Artigo 11º
> Cada Membro, em consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, deverá garantir que:
> (a) a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração;
> (b) os empregadores e trabalhadores e suas organizações, e as autoridades relevantes, sejam providos de orientação, recursos, formação ou outras ferramentas, em formatos acessíveis e adequados, sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre a violência e o assédio com base no gênero; e
> (c) sejam empreendidas iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização.
> Artigo 12º
> As disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação e de regulamentos nacionais, bem como por meio de acordos coletivos ou de outras medidas coerentes à prática nacional, incluindo a extensão ou adaptação de medidas existentes de saúde e segurança no trabalho para abranger a violência e o assédio e o desenvolvolvimeto de medidas específicas quando necessárias.

À luz da complexidade desta questão, a violência e o assédio são um tema que deve ser abordado em todas as políticas relacionadas ao trabalho, e os países membros devem assegurar uma abordagem integral, com o objetivo central de trazer "uma mudança sociocultural e equipar as autoridades relevantes, assim como empregadores e trabalhadores e suas respectivas organizações, com as informações e ferramentas necessárias para prevenir e eliminar a violência e o assédio"[299].

É importante a criação de campanhas para orientação, educação e treinamento acessíveis a todos os graus de escolaridade, com o fito de que a informação chegue aos empregados e empregadores de forma simples e eficaz, para atingir o seu objetivo.

É importante despertar todos os gestores governamentais, empresários, empregados e toda a sociedade das consequências paras as vítimas, agressores, família, Estado e para a própria empresa (pública ou privada), sendo um desafio apresentar uma mudança cultural para implantação de ações que levem ao bem-estar coletivo, enaltecendo as práticas de valores e respeito ao ambiente de trabalho.

[299] OIT. *Violência e assédio no mundo do trabalho:* Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206 Escritório Internacional do Trabalho. Genebra, 2021, p. 87. ISBN 9789220350126 [consulta: 20-1-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf.

10. CONCLUSÃO

Considerando as consequências negativas que a prática da violência e do assédio moral no ambiente de trabalho podem causar ao trabalhador, à família da vítima, à própria empresa, ao Estado e à sociedade, o tema tratado pela OIT na Convenção nº 190 é de extrema relevância para toda sociedade.

Inexiste, em alguns países membros uma legislação interna específica quanto ao tema no âmbito do direito do trabalho.

A expressão “violência e assédio”, exposta na Convenção, apresenta-se como gênero, pois abrange várias espécies como violência psicológica, assédio moral, violência sexual, assédio sexual, violência estrutural, assédio organizacional, violência de gênero, assédio em razão do gênero, violência virtual, assédio virtual, violência doméstica, violência física e violência econômica.

Foi conferida maior amplitude ao conceito de violência e assédio para que os membros consigam criar mecanismos que previnam todo tipo de práticas atentatórias à dignidade da pessoa humana, de acordo com a realidade e necessidade de cada país, com implementação de medidas efetivas para que seja alcançado o objetivo de proteção e erradicação dessas práticas mediante atuação ativa do Legislativo, do Judiciário, e de instituições e de políticas públicas.

A Convenção possui um texto de fácil compreensão, abrangente e com orientações claras sobre as políticas e formas para abordar a problemática que aflige inúmeros trabalhadores em todo o mundo, devendo alcançar amplamente e de forma imediata a conscientização sobre as consequências de tais violações e a necessidade de proteção aos trabalhadores, com mudanças de culturas violadoras de direitos humanos, com incentivo à criação de ambientes de trabalho mais saudáveis que visam ao bem comum, econômico, social e ambiental.

A Convenção nº 190 é totalmente compatível com os ordenamentos jurídicos internos pois respeita os direitos humanos, direitos fundamentais e a citada dignidade da pessoa humana. Constatou-se que é harmoniosa com a proteção à saúde, ao direito à vida, ao direito à integridade física, ao meio ambiente de trabalho equilibrado, assim como traz à baila o dever de se respeitar o princípio da igualdade para que seja garantido ao empregado um trabalho digno e um local saudável para exercer suas atividades.

O presente trabalho não encerra as possibilidades jurídicas de enfrentamento do tema, pois é uma matéria ainda em construção.

Trata-se de um desafio para os países membros implantar, na sociedade, a importância e o respeito aos princípios constitucionais de valorização do trabalho.

À guisa de conclusão, é possível constatar a relevância do tema e o quanto a violência e o assédio são prejudiciais ao ambiente de trabalho e à sociedade.

11. BIBLIOGRAFIA

ALEMANY, Carme. *Dicionário Crítico do Feminismo*. Helena Hirata, Françoise Labore, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (organizadores). Trad. Vivian Aranha Saboia. São Paulo: UNESP, 2009.

ALMEIDA, Marco Antonio Bettine de; VITAGLIANO, Luis Fernando. *Patologias Sociais e a Qualidade de Vida na Sociedade Moderna*, v. 1, n. 2, 2009, pp. 1-2 [consulta: 04-02-2022]. DOI: 10.3895/S2175-08582009000200001. ISSN: 2175-0858.

ALVES, Dora Resende; PACHECO, Maria de Fátima de Castro Tavares Monteiro. 2021. De que falamos quando falamos de direitos fundamentais? *In*: J. P. Xavier, C. P. Albuquerque, J. Simões, & M. T. L. Cruz. *Past, Present and Future of Human Rights*: After the 70th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights 1948-2018, pp. 61-86 [consulta: 02-01-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.14195/978-989-26-2024-4.

ANTUNES, Francisca Vieito de Andrade (2018). *Offshore laboral*: O reconhecimento do contrato de trabalho nas situações de "Falso recibo verde". Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense, Portugal. Disponível no Repositório UPT, http://hdl.handle.net/11328/2217.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral*: a violência sutil Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de doutoramento em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005 [consulta: 12-12-2022]. Disponível em: https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17370.

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, pp. 43-49, 1995 [consulta: 3-12-2022]. ISSN:0076-8855. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27075.

BARROSO, Bárbara Iansã de Lima *et al*. A saúde do trabalhador em tempos de COVID-19: reflexões sobre saúde, segurança e terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 2020, v. 28, n. 03, p. 1094 [consulta: 4-12-2022]. ISSN 2526-8910. Disponível em: https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoARF2091.

BARROSO, Bárbara Iansã de Lima *et al*. A saúde do trabalhador em tempos de COVID-19: reflexões sobre saúde, segurança e terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 2020, v. 28, n. 03, p. 1099 [consulta: 4-12-2022]. ISSN 2526-8910. Disponível em: https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoARF2091.

BENITES, Mariana de Paiva; CAMPOS, Erika Paula de. As consequências sociais e legais - no âmbito do direito civil - do assédio moral no ambiente de trabalho. *Percurso*, v. 1, n. 12, pp. 231-258, 2013 [consulta: 14-12-2012]. ISSN 2316-7521. Disponível em:

http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/535/417.

BRASIL. Código de Processo Civil. *Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015* [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm.

BRASIL. Código Penal. *Decreto lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940* [consulta: 15-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988* [consulta: 7-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. *Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002*. Promulgação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm.

BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário. *Processo nº 000211.61.2020.5.02.0026*. Relator Adriana Maria Battistelli Varellis. Publicado o acórdão em 11/05/2022 [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000211-61.2020.5.02.0026/2#0cef2da.

BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário. *Processo nº 1000511-66.2021.5.02.0065*. Data: 23.11.2022; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5; Relatora: Ivani Contini Bramante [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/.

BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo: 1000919-03.2019.5.02.0720*. Data: 04.11.2020; Órgão Julgador: 15ª Turma - Cadeira 3; Relator: Marcos Neves Fava [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia.

BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário. *Processo: 1000150-07.2019.5.02.0037*. Órgão Julgador: 15ª Turma. Relator: Marcos Neves Fava [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/.

BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Recurso Ordinário. *Processo nº: 0011628-98.2016.5.03.0039.* Disponibilização: 18/04/2018. DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1499; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relatora: Cristiana M. Valadares Fenelon.

BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Recurso Ordinário. *Processo nº: 0010242-27.2015.5.03.0020*. Disponibilização: 24/10/2016, órgão julgador: Decima Turma; Relator: Convocada Gisele de Cassia VD Macedo.

BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Recurso Ordinário. *Processo: 0001854-91.2014.5.03.0143*. Data de Publicação: 28/11/2016; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Emilia Facchini; Revisor: Camilla G.Pereira Zeidler.

BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Recurso Ordinário. *Processo nº: 0011266-27.2017.5.03.0180*. Disponibilização: 30/11/2017. Órgão Julgador: Segunda Turma. Redator: Convocada Sabrina de Faria F. Leão.

BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão: 0021069-44.2016.5.04.0664*. Órgão julgador: 8ª Turma. Data: 13/04/2018.

BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *Processo nº 0054400-22.2005.5.05.0196*. 2ª Turma. Redator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 09/03/2012 [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/.

BRASIL. *Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006*. Mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher [consulta: 10-11-2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm.

BRASIL. *Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006*. Mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher [consulta: 10-11-2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm.

BRASIL. *Lei nº 13.185 de 6 de novembro de 2015*. Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying) [consulta: 26-11-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm.

BRASIL. *Portaria Federal nº 1.339 de 18 de novembro de 1999*. Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho [consulta: 2-1-2023]. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html.

BRASIL. *Projeto de Lei n° 4044, de 2020*. Iniciativa: Senador Fabiano Contarato (REDE/ES). Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-4044-2020.

BRASIL. *Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho* [consulta: 3-12-2022].

Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Dano Moral "in re ipsa". 2021 [consulta: 12-12-2022]. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-moral-in-re-ipsa201d.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional*. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. ISBN 978-85-02-21900-7.

CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental:* o combate ao assédio moral institucional. São Paulo: LTR, 2012. ISBN: 8536129972.

CAMPINA, Ana. Violência (s) de género em Portugal e a Convenção de Istambul: (i) realidades. Revista Jurídica Portucalense, 2016, 20, 252-253. Disponível no Repositório UPT, http://hdl.handle.net/11328/1862.

CAMPOS, João Mota (Coord.). *Organizações Internacionais*. 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. ISBN 978-972-32-1903-6.

CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital. Constituição da República Portuguesa. Anotada. Artigos 1º a 107º. Vol. I, 4.ª Edição Revista, Coimbra: Editora Coimbra, 2007. ISBN 9789723214644.

COIMBRA, Rodrigo. Os direitos transindividuais como direitos fundamentais de terceira dimensão e alguns desdobramentos. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 5, n. 16, 2011, p. 65. DOI: https://doi.org/10.30899/dfj.v5i16.365. ISSN 1982-1921 [consulta: 20-12-2022].

CONTRERAS, Sergio Gamonal; LÓPEZ, Pámela Prado. *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*. Chile: Lexis Nexis, 2006. Tradução livre.

CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. Série de Tratados do Conselho da Europa – nº 210. Istambul, 11.05.2011 [consulta: 20-08-2022]. Disponível em: https://rm.coe.int/168046253d.

CRUZ, Roberto Moraes *et al*. COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 2020, v. 20, n. 2 [consulta: 3-1-2023]. ISSN 1984-6657. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000200001&lng=pt&nrm=iso>.

CUBA, José Venâncio. Os direitos fundamentais de quarta dimensão/geração. *ETIC - Encontro de Iniciação Científica*, v. 13, n. 13, 2017 [consulta: 15-11-2022]. ISSN 21-76-8498. Disponível em:

http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/issue/view/88.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 3ª edição. Salvador: Jus Podivm, 2009. ISBN: 8577611930.

DANIEL, Camila. *Mulheres embarcadas*: gênero, família e trabalho na percepção de mulheres em espaços masculinos. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: http://www.bdtd.uerj.br/handle/1/8486.

DAVID, Helena Maria Scherlowski Leal; CAUFIELD, Catherine (2005). Mudando o foco: um estudo exploratório sobre uso de drogas e violência no trabalho entre mulheres das classes populares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [online], v. 13, pp. 1148-1154. ISSN 1518-8345. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692005000800008.

DIAS, Isabel. *Violência Contra as Mulheres no Trabalho*. O caso do assédio sexual. Repositório do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, 2018 [consulta: 25-11-2022]. ISSN 0873-6529. Disponível em: http://hdl.handle.net/10071/1201.

DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 65-66. ISBN 978-85-301-0154-1.

DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de introdução à ciência do direito*. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2001. ISBN: 8502035746.

DINIZ. Maria Helena. *Compêndio de introdução à ciência do direito*. 20ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009. ISBN 978-85-02-07650-1.

EUROFOUND And the International Labour Office. *Working anytime, anywhere*: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office. Geneva, 2017. ISBN: 978-92-2-130472-2. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.

EUROFOUND. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Task Force on Workplace Bullying issues report. 2001 [consulta: 30-01-2023]. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2001/task-force-on-workplace-bullying-issues-report.

FACHETTI SILVESTRE, G.; FIGUEIRA MARCHIORI, B. As recentes caracterizações do dano moral no Superior Tribunal de Justiça: pretium doloris ou prejuízo in re ipsa?. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 221, 2020 [consulta: 3-12-2022]. DOI: 10.19092/reed.v7i3.445. Disponível em:

https://revistareed.emnuvens.com.br/reed/article/view/445. Acesso em: 6 jan. 2023.

FARIAS, Cyntia Mirella da Costa. *A busca da felicidade como efetividade do Direito*. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017, p. 80 [consulta: 19-12-2023]. Disponível no repositório da PUC-SP: URI: https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20372.

FERNANDES, Tiago Pimenta. Algumas Reflexões sobre Mobbing. Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, (25), 2014, [consulta: 7-02-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.

FERREIRA, Elizabete Cazzolato; PEZUK, Julia Alejandra. Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário. *Avaliação*: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas), pp. 483-502, 2021, v. 26, n. 02 [consulta: 29-12-2022]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-40772021000200008. ISSN 1982-5765.

FERREIRA. Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho.* 2ª edição. Campinas: Russell, 2010. ISBN: 9788577860166.

FILHO, Rodolfo Pamplona. *Assédio Sexual*: Questões conceituais. Assédio Sexual. Coordenadores: Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes. São Paulo: Saraiva. 2002. ISBN 978-85-02-14292-3.

FRANÇA. *LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000032984264.

FREITAS, Maria Ester de. *Suicídio, um problema organizacional.* Revistas da Fundação Getulio Vargas, vol.10, nº1, 2011 [consulta: 10-02-2023]. URI: http://hdl.handle.net/10438/26359.

GARATINI, Mariana Cristina; PORTO, Ana Luiza Figueira. A evolução da responsabilidade civil no direito constitucional contemporâneo: do dano moral in nature ao dano moral in re ipsa. *Cadernos de Dereito Actual*, n. 8, p. 407, 2018 [consulta: 12-12-2022]. ISSN 2340-860X. Disponível em: http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/230.

GONÇALVES, Glauber Miguel; GONÇALVES JÚNIOR, Roberto Miguel. *Assédio sexual na relação de trabalho*: a caracterização do fenômeno a partir das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais -TRT da 3ª Região. O Estado Democrático de Direito e a Evolução Jurídica: a quebra de paradigmas frente às necessidades sociais. Organizadores: Renata Furtado de Barros,

Antônio Edson Deroma Júnior, 2012. ISBN 978-1-105-83248-2.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 22, p. 184, 2006 [consulta: 26-11-2022]. ISSN 1806-3446. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008.

GUIMARÃES, Pedro Jorge Mota de Abreu. O conceito de acidente de trabalho à luz da jurisprudência portuguesa. (Dissertação de Mestrado), Universidade Católica Portuguesa, 2018, pp. 32-33 [consulta: 29-01-2023]. Disponível no repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa em: http://hdl.handle.net/10400.14/33754

HELOANI, Roberto. BARRETO, Margarida. *Assédio moral*: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018. ISBN: 978853627903-9.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO)/ World Health Organization (WHO). *Mental Health At Work*: Policy Brief, 2022 [consulta: 2-1-2023]. ISBN (ILO) 978-92-2-037945-5. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf.

JOÃO, Ana Lúcia. Mobbing: vivendo com o assédio moral no trabalho. *INFAD Revista de Psicología International Journal of evelopmental and Educational Psychology*, nº 1, 2009, p. 376 [consulta: 26-11-2022]. ISSN: 0214-9877. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832322041.pdf.

JORGE, Manoel; NETO, Silva. *Constituição e assédio sexual*. Assédio Sexual. Coordenadores: Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes. São Paulo: Saraiva. 2002. ISBN 978-85-02-14292-3.

LEAL, Saul Tourinho. *Direito à felicidad*e: história, teoria, positivação e jurisdição. Tese de Doutorado em Direito - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013, pp. 205-206 [consulta: 23-12-2022]. Disponível no repositório da PUC-SP: URI: https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6202.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu* [online]. 2006, n. 26, pp. 405-430 [consulta: 23-12-2022]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016. Epub 09 Ago 2006. ISSN 1809-4449.

LOPES, Nádia Catarina Estrela. *Mobbing: Um problema jurídico e/ou social?.* (Dissertação de Mestrado), Instituto Superior de Administração e Contabilidade-Coimbra, 2017, p. 9 [consulta: 29-01-2023]. Disponível no repositório comum em: http://hdl.handle.net/10400.26/18050

LOYOLA, Luiz Carlos da Silva. *Uma análise crítica dos direitos individuais do trabalho como direitos fundamentais, humanos e sociais*. Dissertação de Mestrado em

Direito Especialização em Ciências Jurídico-Políticas, Universidade Portucalense, 2022 [consulta: 20-12-2022]. Repositório Institucional UPT. http://hdl.handle.net/11328/4364.

MACHADO, Sidnei. *O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil*: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa. 2001, p. 4., Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre. Curso de Pós-Graduação em Direito das Relações Sociais da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://hdl.handle.net/1884/78548.

MATHIES, Anaruez. *Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego*. Curitiba: Juruá, 2018. ISBN: 978-85-362-7575-8.

MATHIEU, Nicole-Claude. *Dicionário Crítico do Feminismo*. Helena Hirata, Françoise Labore, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (organizadores). Trad. Vivian Aranha Saboia. São Paulo: UNESP, 2009.

MATTA, Vanessa Maia de Queiroz; MELO, Sandro Nahmias. *Saúde Mental no Meio Ambiente do Trabalho*: Assédio Moral e Sexual, Direito à Desconexão e à Busca Da Felicidade. Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. *Revista Nova Hileia*, v. 6, nº 1, 2019 [consulta: 20-12-2022]. ISSN: 2525-4537. Disponível em: https://www.academia.edu/43215600/sa%c3%9ade_mental_no_meio_ambiente_do_trabalho_ass%c3%A9dio_moral_e_sexual_direito_%c3%a0_desconex%c3%a3o_e_%c3%a0_busca_da_felicidade.

MEIRELES, Cláudio Alcântara. Discriminação nas relações de trabalho dst/aids e saúde da mulher aspectos jurídico-trabalhistas na Discriminação da mulher portadora de hiv/aids. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Procuradoria-Geral do Trabalho, a. XI, São Paulo: LTR, n. 21, 2001 [consulta: 26-11-2022]. Disponível em: https://www.anpt.org.br/attachments/article/2732/Revista%20MPT%20-%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2021.pdf.

MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, v. 2, n. 23, pp. 134-135, 2013 [consulta: 20-12-2022]. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/95515.

MENDONCA, Juliana Moro Bueno; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi e MEDEIROS, Cíntia Rodrigues de Oliveira. *Violências no Ambiente De Trabalho: Ponderações Teóricas*. Psicol. Soc. [online]. v. 30, e176960. Epub Nov 14, 2018. ISSN 1807-0310. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30176960.

MICHAËLIS, Carolina. MICHAËLIS Henriette. *Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa* [consulta: 4-6-2022]. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=ass%C3%A9dio.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Manual de boas práticas para promoção de igualdade de gênero* [consulta: 22-12-2022]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-de-boas-praticas-para-a-promocao-de-igualdade-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf.

NAMORA, Nuno Manuel Cerejeira Matos. *Assédio moral ou mobbing:* Soluções de Iure Condendo, 2015 (Dissertação de Mestrado), Universidade Portucalense, Portugal. Disponível no Repositório UPT, http://hdl.handle.net/11328/1645.

NAMORA, Nuno Manuel Cerejeira Matos. *Assédio moral ou mobbing*: Soluções de Iure Condendo. Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense, Portugal, 2015 [consulta: 26-11-2022]. Disponível no Repositório UPT, http://hdl.handle.net/11328/1645.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: Editora RTM, 2018, p. 252-253. ISBN: 9788594710512. *Apud* SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional nas instituições bancárias. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, a. 5, 2021 [consulta: 19-12-2022]. ISSN: 2594-8644. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/Revista Enit/article/view/34/21>.

NUNES, Thiago Soares; ROSA TOLFO, Suzana da. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da administração*, v. 17, n. 41, p. 25, 2015. ISSN: 1516-3865. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/2735/273537756003.pdf.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral em Universidade: as Possíveis Consequências em Comentar e/ou Denunciar a Violência. Universidade Federal de Viçosa. Administração Pública e Gestão Social, v. 5, n. 4, 2013, p. 144 [consult. 26-12-2022]. E-ISSN: 2175-5787. DOI: https://doi.org/10.21118/apgs.v5i4.4504.

OEA. *Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de São Salvador)* [consulta: 22-12-2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm.

OIT. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Conferência Internacional do Trabalho*, 107ª Sessão, 2018, p. 10 [consulta: 19-12-2022]. ISBN 978-972-8399-87-0. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf.

OIT. *Newsletter 18*, ano 7, setembro 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725853.pdf.

OIT. *C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm.

OIT. *C156 - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores*: Trabalhadores com Encargos de Família. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm.

OIT. *C183 - Maternity Protection Convention*. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:c183.

OIT. *Convenção nº 111*. Discriminação em matéria de emprego e ocupação [consulta: 7-11-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm.

OIT. *Convenção nº 155*: Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho [consulta: 15-1-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm.

OIT. *Convenção nº 182*. Convenção sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. Genebra, 1990, preâmbulo [consulta: 24-3-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm.

OIT. *Convenção nº 190*. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 108ª sessão, 2019 [consulta: 1-10-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

OIT. *Convenção nº 29*. Trabalho Forçado ou Obrigatório. 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Genebra, 1930 [consulta: 24-3-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm.

OIT. *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*. 86ª. Sessão, Genebra, 1998 [consulta: 10-3-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230646.pdf.

OIT. *Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho - Convenção 190* [consulta:

1-12-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm.

OIT. *Final report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*. International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, Geneva, ILO, 2016. ISBN 978-92-2-130703-7, pp. 39-40. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf.

OIT. *Negociação Coletiva*: Guia de políticas/departamento de Governação e tripartismo (GOVERNANCE), Departamento de igualdade e condições de trabalho (WORKQUALITY). OIT, 2015, ISBN: 9789222310555, Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf.

OIT. *Perfil do trabalho decente no Brasil*. Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra, 2009 [consulta: 10-3-2022]. ISBN 978-92-2-822950-9. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226245.pdf.

OIT. *R206 - Recomendação sobre Violência e Assédio, 2019 (nº 206)* [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:r206.

OIT. *Violência e assédio no mundo do trabalho*: Um guia sobre a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206 Escritório Internacional do Trabalho. Genebra, 2021. [consulta: 20-1-2022]. ISBN 9789220350126. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf.

OLIVEIRA, Ana. *Assédio. Aproximações Sociojurídicas À Sexualidade.* Lisboa: Imprensa de História Contemporânea, 2022, p. 246. ISBN 978-989-8956-31-6.

OMS. *Burn-out an "occupational phenomenon"*: International Classification of Diseases. Notícias. 28 de maio de 2019 [consulta: 29-12-2022]. Disponível em: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases#:~:text=Burn%2Dout%20is%20defined%20in,has%20not%20been%20successfully%20managed.

OMS. *Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo*. 2022 [consulta: 15-1-2022]. Disponível em: https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide.

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de dezembro 1948* [consulta: 23-12-2022]. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.

ONU. *Día Internacional de la Felicidad*: 20 de marzo [consulta: 6-1-2023]. Disponível em: https://www.un.org/es/observances/happiness-day.

ONU. *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 19 de dezembro de 1966* [consulta: 22-12-2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. *Revista do TST*, Brasília, v. 73, n. 2, 2007 [consulta: 10-11-2022]. ISSN 0103-7978. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/2303.

PERTUZATTI, Dirceu; ALMEIDA, Maria de Lourdes Pinto de. Assédio moral na relação de emprego no Brasil do Século XXI: por um resgate da dignidade da pessoa humana. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, PR, Brasil. ISSN 2236-7284. Disponível em: http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v43i0.6994.

PES, João Hélio Ferreira. Breve comparação da proteção jurídica ambiental de Brasil e Portugal. *Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 2, n. 2 [consulta: 15-12-2022]. ISSN 2526-0464. DOI: https://doi.org/10.21875/tjc.v2i2.13428. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/13428.

PILOTO, James Ricardo Ferreira. *Responsabilidade civil e penal do empregador nos infortúnios laborais: um estudo comparativo da legislação*. (Dissertação de mestrado), Universidade Portucalense, Portugal, 2019. Disponível no Repositório UPT, http://hdl.handle.net/11328/2609.

PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. *Revista do Direito Público*, Londrina, v. 12, n. 2, p. 220, 2017 [consulta: 20-12-2022]. DOI: 10.5433/1980-511X.2017v12n2p216. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-Pub_v.12_n.02.09.pdf.

PORTUGAL. Código Civil. *Decreto-Lei n.º 47344* [consulta: 3-12-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075-49792975.

PORTUGAL. Código do Trabalho. *Lei n.º 7/2009. 1976* atualizada na versão pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março [consulta: 10-11-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46721575.

PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa de 1976* [consulta: 1-02-2022]. Disponível em: https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775.

PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 3644/17.8T8AVR.P1.* Nº Convencional: JTRP000. Data do Acórdão: 29/04/2019. Relator: NELSON FERNANDES. [consulta: 3-02-2023]. Disponível em: http://wwhttp://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b33872ca3e8e9aae8025840f004fe168?OpenDocumentw.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f55c5a39abe92770802588a300507225?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral,doen%C3%A7a,ocupacional.)

PORTUGAL. Jurisprudência. Supremo Tribunal de Justiça. *Processo nº: 1202/21.1T8PNF.P1.* Nº Convencional: JTRP000. Data do Acórdão: 24/10/2022. Relatora: Teresa Sá Lopes. [consulta: 27-01-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1359504d16012102802588f50056cceb?OpenDocument&Highlight=0,ASS%C3%89DIO,MORAL.

PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 0812216.* Nº Convencional: JTRP00041552. Data do Acórdão: 07/07/2008. Relator: Ferreira da Costa. [consulta: 1-02-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/53d54f17a0f81abc8025748f00511471?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral,onus,da,prova.

PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 712/12.6TTPRT.P1.* Nº Convencional: JTRP000. Data do Acórdão: 22/09/2021. Relator: Rui Penha. [consulta: 1-02-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c3f504aa2c86d1d580257ced004aba12?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral,onus,da,prova.

PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 2066/15.0T8PNF.P1.* Nº Convencional: JTRP000. Data do Acórdão: 24/01/2018. Relator: Domingos Morais. [consulta: 3-02-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6cd2c4a6745adb2a8025822e00407c51?OpenDocument&Highlight=0,desconex%C3%A3o%20.

PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 1025/18.5PBMAI.P1.* Nº Convencional: JTRP000. Data do Acórdão:22/09/2021. Relator: Eduarda Lobo. [consulta: 31-01-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6cbaa4f05ba219fc802587a6004ade02?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral,onus,da,prova

PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº:*

3444/20.8T8MAI.P1. Nº Convencional: JTRP000. Data do Acordão: 13/07/2022. Relator: Rita Romeira. [consulta: 3-02-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f55c5a39abe92770802588a300507225?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral,doen%C3%A7a,ocupacional.

PORTUGAL. Jurisprudência. Tribunal da Relação do Porto. *Processo nº: 248/10.0TTBRG.P1.* Nº Convencional: JTRP000. Data do Acórdão: 08/04/2013. Relator: Maria José Costa Pinto. [consulta: 3-02-2023]. Disponível em: http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d8468dbbbf7e9bc980257b52003b5f9e?OpenDocument.

PRATA, Marcelo Rodrigues. O direito à desconexão do teletrabalhador. *Revista LTr*. Novembro: Legislação do Trabalho, Doutrina e Jurisprudência, v. 11, 2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte III– Situações Laborais Colectivas. Coimbra: Almedina, 2012. ISBN: 9789724049403.

ROCHA, Jefferson Marçal. Política internacional para o meio ambiente: avanços e entraves pós conferência de Estocolmo. Revista Ciências Administrativas, [S. l.], v. 9, n. 2, 2003, p. 234 [consulta: 04-2-2022]. DOI: 10.5020/2318-0722.9.2.%p. Disponível em: https://ojs.unifor.br/rca/article/view/293.

SANCHES, Felipe; NEVES, Fernando Frachone. Discriminação no ambiente de trabalho. *SITEFA - Simpósio de Tecnologia da Fatec Sertãozinho*, v. 2, n. 1, p. 246, 2019 [consulta: 17-11-2022]. DOI: https://doi.org/10.33635/sitefa.v2i1.79.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional nas instituições bancárias. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, a. 2, 2018, p. 47. ISSN: 2594-8644 [consulta: 19-12-2022]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/Revista Enit/article/view/34/21.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA, FILHO, Rodolfo. *Convenção 190*: violência e assédio no mundo do trabalho. Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais, v. 3. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. ISBN: 978-65-86093-79-7.

SANTOS, Poliana Ribeiro dos; PADILHA, Norma Sueli. O home que virou office: saúde mental no meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão no contexto de pandemia. *Constituição, economia e desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional*, Curitiba, 2021, v. 13, n. 25, pp. 300-301. Disponível em http://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/397.

SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas Considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito à saúde na Constituição de 1988. *Revista Direito e*

democracia. Canoas: Ed. ULBRA, v.3, n.1, pp. 336-337, 2002 [consulta: 3-3-2022]. Disponível em: http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2433.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Direito à saúde e proteção do ambiente na perspectiva de uma tutela jurídicoconstitucional integrada dos direitos fundamentais socioambientais (DESCA). *BIS - Boletim do Instituto de Saúde*, São Paulo, v. 12, n. 3, 2010, pp. 249-250 [consulta: 8-12-2022]. DOI: https://doi.org/10.52753/bis.2010.v12.33760. Disponível em: https://periodicos.saude.sp.gov.br/bis/article/view/33760.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2012. ISBN: 9788574562841. *Apud* SANTOS, Euseli dos Santos. *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III*. ISBN: 978-85-5505-427-3. Florianópolis: CONPEDI, 2017, pp. 148-149 [consulta: 4-6-2022]. Disponível em: http://site.conpedi.org.br/publicacoes/roj0xn13/hots52m3.

SILVA, Rafael Peteffi da. Sistema de justiça, função social do contrato e a indenização do dano reflexo ou por ricochete. *Revista Sequência*: estudos jurídicos e políticos, v. 32, n. 63, p. 353-375, 2011 [consulta: 2-1-2023]. ISSN-e 2177-7055. Doi:10.5007/2177-7055.2011v32n63p353.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio moral/organizacional*: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. ISBN 978-85-7396-610-7.

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde* [online], 2021, v. 19 [consulta: 4-1-2023]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311. ISSN 1981-7746.

SOUZA, Ilan Fonseca de; BARROS, Lidiane de Araújo; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Organizadores). *Saúde e segurança do trabalho*: curso prático. Brasília: ESMPU, 2017, p. 116-117 [consulta: 4-12-2022]. ISBN 978-85-9527-021-3. Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2018/12/MANUAL-ESPMU-saude-e-seguranca-do-trabalho-2017.pdf.

TRABULSI, José Antonio Dabdab. Liberdade; Igualdade; Antiguidade: A revolução francesa e o mundo clássico. *Phoinix*, v. 4, n. 1, p. 208, 1998 [consulta: 11-1-2023]. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/phoinix/article/view/36538.

TST. *O que é acidente de trabalho?* Notícia: Gestores Nacionais e Equipe Executiva do Programa Trabalho Seguro [consulta: 12-12-2023]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/o-que-e-acidente-de-trabalho.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão das Comunidades Europeias. *Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho*. Bruxelas, 8.11.2007. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF.

UNIÃO EUROPEIA. *Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021 com recomendações à Comissão sobre o direito de desligar*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html#title2.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *World mental health report*: Transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization, 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO [consulta: 2-1-2023]. ISBN: 9789240049338. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338.

ZABALA. Inãki Piñuel y. *Mobbing*: Cómo sobrevivir al acosso psicológico em el trabajo. Santander: Sal Terrae, 2021. ISBN: 84-293-1410-5.