

# CONVENÇÃO 190 DA OIT: VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

**Anya Oliveira Fontoura – n.º 40854**

**Dissertação de Mestrado em Direito Especialização em Ciências Jurídico-  
Políticas**

Orientação: Professora Doutora Sónia de Carvalho

Novembro, 2021



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

ANYA OLIVEIRA FONTOURA

**Convenção 190 da OIT: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho**

Dissertação de Mestrado em Direito Especialização em  
Ciências Jurídico-Políticas.  
Orientação: Prof.<sup>a</sup> Doutora Sônia de Carvalho

Porto

2021

*“Ao contratar um par de mãos, receberá também um ser humano...”*

*Henry Ford*

# CONVENÇÃO 190 DA OIT: VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

## RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo apontar a Convenção 190 da OIT como mecanismo apto a combater a violência e assédio no mundo do trabalho. Primeiramente, classifica o fenômeno em um contexto evolutivo e multidisciplinar, para então apresentá-lo como objeto de tutela jurídica-laboral. Para tanto, aborda fatores de influência, causas, consequências da violência e assédio laboral, além de especificar objeto jurídico violado pelas condutas ilícitas. Paralelamente, ao tecer considerações acerca da evolução normativa da Organização Internacional do Trabalho, percebe-se o tema em análise como alvo de tutela objetiva e direta pelo Direito Internacional do Trabalho, findando na aprovação da Convenção 190: Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, em junho de 2019. Elenca-se conceitos e métodos de aplicação dessa convenção, para, ao fim, apresentar estudo comparativo da normativa internacional com a tutela da violência e assédio operada pelo ordenamento jurídico português. A pesquisa bibliográfica foi o método utilizado no desenvolvimento dessa dissertação, realizada por meio de pesquisa em artigos, relatórios de organizações internacionais, livros, leis, jurisprudência de tribunais, tratados internacionais, dissertações de mestrado, teses de doutoramento, todos dedicados à tutela da violência e assédio no mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** Violência e assédio; mundo do trabalho; Organização Internacional do Trabalho

# THE VIOLENCE AND HARASSMENT CONVENTION IN THE WORLD OF WORK

## ABSTRACT

This master's degree dissertation aims to classify the phenomenon of violence and harassment in the world of work, first in an evolving and multidisciplinary context, and then present it as an object of legal and labor protection. Therefore, it addresses influencing factors, causes, consequences of violence and harassment at work, in addition to specifying the legal object violated by illegal conduct. At the same time, when making considerations about the normative evolution of the International Labor Organization, the subject under analysis is perceived as a target of objective and direct protection by International Labor Law, ending in the approval of Convention 190: Ending violence and harassment in world of work, in June 2019. Concepts and methods of application of this convention are listed, in order, at the end, to present a comparative study of international regulations with the protection of violence and harassment operated by the Portuguese legal system. Bibliographic research was the method used in the development of this dissertation, carried out through research in articles, reports from international organizations, books, laws, court jurisprudence, international treaties, master's degree dissertations, doctoral theses, all dedicated to the protection of violence and harassment in the world of work.

**Keywords:** Violence and harassment; world of work; International Labor Organization

# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 INSTRUMENTOS NORMATIVOS DA OIT: NOVAS TENDÊNCIAS RUMO À PROTEÇÃO CONTRA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO .....	12
1.1 Convenções e Recomendações: “Código Internacional do Trabalho” .....	12
1.2 Declarações da OIT: Novas Estratégias Normativas .....	16
1.3 Quinto Ponto da Agenda da 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho.....	22
2 VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO: CONCEITUAÇÃO MULTIDICCIPLINAR, ORIGEM TEMPORAL E FATORES DE INFLUÊNCIA.....	26
2.1 Assédio e Violência no Trabalho como Objeto de Estudo Multidisciplinar e Investigação Científica .....	27
2.2 Origem Temporal e Fatores de Influência.....	30
2.3 Violência e Assédio no Trabalho como Fato Juslaboral: Desequilíbrio de Poder .....	36
3 ENQUADRAMENTO INTERNACIONAL CONTRA A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO E NECESSIDADE DE NORMA INTERNACIONAL SOBRE O TEMA.....	42
3.1 Instrumentos Internacionais sobre Direitos Humanos Percussores da Tutela da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho.....	45
3.2 Instrumentos Normativos da OIT precursores da Tutela da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho .....	48
3.3 Necessidade de Normatização Internacional sobre o Fenômeno da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho: Convenção 190 da OIT.....	51
4 NORMATIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO: CONVENÇÃO 190 DA OIT .....	54
4.1 Impactos e Consequências da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho ...	54
4.2 Definições de Violência e Assédio no Mundo do Trabalho .....	59

4.2.1 Reiteração de Atos ou Ato Único .....	65
4.2.2 Gênero .....	66
4.3 Âmbito de Proteção Normatizado pela Convenção 190 .....	69
5 MEIOS DE EFETIVAÇÃO CONTRA A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO PROPOSTOS PELA DA CONVENÇÃO 190 DA OIT .....	74
5.1 Meios de Ação: Medidas Propostas pela Convenção 190 .....	75
5.2 Proteção e Prevenção .....	77
5.3 Aplicação e Reparação .....	83
6 REGULAMENTAÇÃO NACIONAL CONTRA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO: COMPARATIVO ENTRE A CONVENÇÃO 190 DA OIT E O REGIME JURÍDICO LABORAL PORTUGUÊS .....	89
6.1. Definições de Violência e Assédio Moral .....	90
6.1.1 Fator Discriminação .....	91
6.1.2 Ato Único ou Conduta Reiterada .....	92
6.1.3 Elemento Volitivo .....	94
6.1.4 Conduta e Resultado .....	97
6.1.5 Alcance Subjetivo da Norma .....	98
6.2. Prevenção e Repressão .....	101
6.2.1 Códigos de Boa Conduta .....	101
6.2.1 Ressarcimento de Danos .....	103
6.2.2 Ônus da Prova .....	104
6.2.3 Sanções Disciplinares e Limites ao Poder Diretivo do Empregador .....	106
CONCLUSÃO .....	110
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	114

## LISTA DE ABREVIATURAS

CIF-OIT	-	Centro Internacional de Formação da OIT
CITE	-	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
		Internacional de Formação da OIT
CRP	-	Constituição da República Portuguesa
CT	-	Código do Trabalho
OMC	-	Organização Mundial do Comércio
ONU	-	Organização das Nações Unidas
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
CIT	-	Conferência Internacional do Trabalho
STJ	-	Supremo Tribunal de Justiça
VIH	-	Vírus da Imunodeficiência Humana

# INTRODUÇÃO

No século passado, com o aumento e aceleração da interação entre Estados, verifica-se que o Direito Internacional Público ganha relevância para tutelar assuntos de interesse global. A fim de atuarem juntos aos Estados, surgem as Organizações Internacionais para tutelar assuntos que se conectam por interesses comuns. Essas são reconhecidas como sujeitos de Direito Internacional, tendo competência normativa, inclusive sobre seus Estados-membros. No contexto após a Primeira Guerra Mundial acentua-se a necessidade e o interesse de defender direitos humanos, que são direitos fundamentais reconhecidos internacionalmente. Para atuar em tal missão, surge como Organização Internacional a Liga das Nações, posteriormente convertida na Organização das Nações Unidas.

O Direito do Trabalho originou-se frente a situações decorrentes do processo de industrialização em massa. Embora esse processo tenha trazido progresso à economia e civilização dos países, custou aos trabalhadores más condições, principalmente no meio ambiente de trabalho. Com a necessidade e o propósito de proteger os direitos trabalhistas em escala mundial, surge o Direito Internacional do Trabalho, que tem como principal fonte normativa a Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, à qual fica incumbida a missão de proteger os direitos humanos trabalhistas.

A OIT, formada por uma estrutura tripartite composta por representantes de 187 Estados-membros, com participação de representantes dos Estados, dos empregadores e dos trabalhadores, tem como premissa a formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho por meio de instrumentos normativos.

Prevalece o entendimento de que o fenômeno da violência e assédio desde sempre predomina nas relações sociais, entretanto sem ser objeto de relevante observação e estudo até a década de 80 do século passado. Por tratar-se de uma temática complexa, chama atenção de cientistas de inúmeras áreas do conhecimento como: juristas, sociólogos, legisladores, psicólogos, psiquiatras e médicos em geral. Considera-se, portanto, questão interdisciplinar. Nesse contexto, observa-se, portanto, que a violência e assédio nas relações trabalhistas foi inicialmente tema de produção científica em diversas áreas do conhecimento antes de tornar-se objeto de

estudo dos operadores de direito, para, então, passar a ser alvo de atividade legislativa.

Essa dissertação aponta como objetivo principal de investigação a seguinte questão de partida: Como a normatização da Organização Internacional do Trabalho pode combater a violência assédio no mundo do trabalho?

Como objetivos gerais, no decorrer desse trabalho científico intenta-se apresentar elementos suficientes, entretanto não exaustivos, aptos a classificar a violência e assédio no mundo do trabalho como uma problemática jurídica e social, conceituada de diversas formas, evoluindo através do tempo, apresentando-se como objeto de tutela.

Não obstante, ressalte-se que essa dissertação não tem como propósito a tentativa de esgotar todas as questões supramencionadas acerca da violência e assédio no mundo do trabalho, já largamente abordados por inúmeros trabalhos científicos produzidos e publicados.

Ademais, objetiva-se ainda apontar a questão da violência e assédio em uma perspectiva normativa internacional, que, em que pese inicialmente agir de forma esparsa, apresenta-se como fator percussor de uma tutela direta e integral do fenômeno, materializada na Convenção 190 da OIT, a qual traz elementos caracterizadores, abrangência, métodos de prevenção e repressão.

A fim de atingir os objetivos gerais propostos, apresentam-se como objetivos específicos dessa dissertação, os quais serão abordados ao longo dos capítulos, nomeadamente:

Classificar o fenômeno da violência e assédio no mundo do trabalho quanto a origem, natureza jurídica, possíveis métodos de realização, caracterização da vítima e do agressor, além das consequências médicas, psicológicas, sociais, legais, dentre outras. Ademais, classificar a violência e assédio como problema social no mundo do trabalho, assim como fenômeno apto a violar bem jurídico, demandando tutela pela lei.

Paralelamente, apresentar a OIT como organismo internacional, assim como a evolução de sua competência normativa ao longo dos seus cem anos de existência. Apontar a produção normativa desse organismo internacional, nomeadamente Convenções Internacionais como fonte de Direito Internacional do Trabalho, a atuar como direito humano com força nos ordenamentos jurídicos.

Ressaltar a produção normativa de organismos internacionais, que, juntamente com a produção específica da OIT, foram precursores da tutela da violência e assédio no mundo do trabalho. Nesse contexto, apresentar fatores que desencadearam a produção da Convenção 190 da OIT, a qual visa a combater a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Apresentar a Convenção 190 da OIT, que, juntamente com a Recomendação 206, surgiu como solução a fim de coibir a violência e assédio no mundo do trabalho. Por se tratar de produção normativa recente no âmbito jurídico internacional, apontar-se-ão os seus principais conceitos, abrangência, e métodos de aplicação.

A fim de correlacionar a Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT com o ordenamento jurídico português, finaliza-se essa dissertação com estudo comparativo da normativa internacional com a tutela da violência e assédio já vigente em Portugal, nomeadamente seu Código do Trabalho e jurisprudência dos tribunais.

Quanto ao método utilizado no desenvolvimento dessa dissertação, foi realizada a pesquisa bibliográfica, realizada por meio de pesquisa em artigos, relatórios de organizações internacionais, livros, leis, jurisprudência de tribunais, tratados internacionais, dissertações de mestrado, teses de doutoramento, todos dedicados à tutela da violência e assédio no mundo do trabalho.

# 1 INSTRUMENTOS NORMATIVOS DA OIT: NOVAS TENDÊNCIAS RUMO À PROTEÇÃO CONTRA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

A OIT, formada por uma estrutura tripartite e composta por representantes de 187 Estados-membros, com participação de representantes dos Estados, dos empregadores e dos trabalhadores, tem como premissa a formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho por meio de instrumentos normativos como Convenções, Recomendações, Declarações, Resoluções, dentre outros.

Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis Convenções. Nessa oportunidade, a primeira Convenção aprovada limitou a jornada de trabalho a oito horas diárias, fato extremamente relevante no contexto social da época. As Convenções aprovadas posteriormente abordavam diversos outros assuntos como proteção à maternidade, desemprego, determinação de idade mínima para trabalho na indústria, proibição do trabalho noturno para mulheres e menores de dezoito anos, representando, portanto, relevante ganho para a sociedade. Nos primeiros quarenta anos de atuação da OIT, aprovaram-se 67 Convenções e 66 Recomendações, proporcionando, portanto, o desenvolvimento e aplicação de legislação no contexto do Direito Internacional do Trabalho. Não obstante, a referida produção normativa da OIT foi considerada interrompida de forma temporária com o episódio da Segunda Guerra Mundial. Logo, desde a sua criação, a OIT já aprovou 190 Convenções Internacionais e 206 Recomendações acerca de diversos temas<sup>1</sup>.

## 1.1 Convenções e Recomendações: “Código Internacional do Trabalho”

As Convenções e as Recomendações elaboradas pela Conferência Internacional do Trabalho constituem principal instrumento de atividade normativa da OIT, ao determinarem padrões mínimos trabalhistas em âmbito internacional, formando e integrando um “Código Internacional do Trabalho”.

---

<sup>1</sup> OIT BRASÍLIA. *História da OIT* [em linha]. [Consult. 29 out. 2020]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>

Há diferença entre vigência internacional e vigência nacional desses instrumentos normativos. A vigência internacional ocorre quando da aprovação do instrumento pela Conferência Internacional do Trabalho, enquanto a vigência nacional está condicionada à ratificação pelos Estados-Membros. Nesse sentido, ALVAREGA<sup>2</sup>:

Conforme Rodrigues, citado por Sussekind (2000), deve-se fazer a distinção entre a vigência objetiva (ou seja: a vigência da Convenção em si mesma) e a vigência subjetiva (ou seja: a obrigatoriedade de uma Convenção para um determinado Estado). Então, esta pressupõe aquela (ou a segunda pressupõe a primeira). Isto é: nenhuma Convenção pode obrigar um Estado, se ela não entrou em vigor previamente enquanto isso não ocorrer, as obrigações que o Estado poderia contrair em virtude da ratificação ficam submetidas a uma condição suspensiva. Sob tal aspecto, a vigência da Convenção começa somente a partir da data em que o instrumento adotado pela Conferência é assinado pelo Diretor da Repartição Internacional do Trabalho.

As Convenções internacionais quando aprovadas são verdadeiros tratados internacionais, os quais impõem aos Estados-membros de forma automática o dever de submissão do texto aos órgãos nacionais de competência para deliberar acerca da ratificação ou rejeição. Caracterizam-se como “tratados multilaterais abertos”, podendo ser incorporadas pelos Estados a qualquer tempo<sup>3</sup>. Embora os tratados em geral não determinem prazo específico para sua apreciação, as Convenções da OIT obrigatoriamente devem ser analisadas no prazo de um ano, a partir do momento em que se encerrar a Conferência, desde que não se exceda 18 meses.

A entrada em vigor no âmbito internacional de uma Convenção, assim como a maioria das Convenções Internacionais do Trabalho, ocorre ao fim de 12 meses após dois Estados-membros da OIT a ratificarem. Quando Convenções são ratificadas por países membros, tornam-se obrigatórias em âmbito nacional, incorporando-se aos seus ordenamentos jurídicos.

Ressalte-se que os Estados são obrigados apenas a apreciar a Convenção, mas não a ratificá-la. Trata-se do caráter voluntário de ratificação das Convenções estabelecido pela Constituição da OIT. Se ocorrer a ratificação, torna-se o Estado obrigado internacionalmente<sup>4</sup>. Nesse caso, portanto, a autoridade competente do Estado comunicará ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho a

---

<sup>2</sup> ALVARENGA, Rubia Zanotelli. Criação, Fundamentos e Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho – OIT. In: *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao Trabalhador*/ Coords: ROCHA, Cláudio Jannotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de São Paulo: LTr, 2018, p. 257. ISBN: 978-85-361-9768-5

<sup>3</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso *apud* DELGADO, Maurício Godinho, DELGADO, Gabriela Neves, Documentos Internacionais da OIT: caracterização e ingresso no Direito brasileiro, In: *A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios*. [livro eletrônico]/ organizadores DA ROCHA, Cláudio Jannotti PORTO, Lorena Vasconcelos, DE ALVARENGA, Rúbia Zanotelli, PIRES, Rosemary de Oliveira. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, vol. 1, pp.36-37. ISBN: 978-65-86093-76-6

<sup>4</sup> Artigo 19, 5 (OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração de Filadélfia)* [em linha]. 1946. [Consult.13 mar 2020] Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf)

ratificação da Convenção e tomará as medidas necessárias para implementar as condições nessa previstas. Caso não ratificada a Convenção, remanesce ao Estado a obrigação de informar ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho no que tange à legislação e práticas internas observadas acerca do assunto previsto na Convenção. Portanto, Convenções Internacionais são atos unilaterais normatizados pela OIT, que, quando ratificados pelos Estados-membros, tornam-se obrigatórios e adquirem status de fonte direta de Direito Internacional.

As Recomendações da OIT não são classificadas como tratados internacionais, normalmente considerando-se apenas sugestões a serem acatadas ou não por seus Estados-membros. DELGADO ao tratar do tema em análise, aduz<sup>5</sup>: “Recomendações constituem diplomas programáticos expedidos por ente internacional enunciando aperfeiçoamentos normativos considerados relevantes para serem incorporados pelos Estados”. Em que pese as Recomendações serem destituídas da natureza jurídica de tratados, caso sejam aprovadas pela Conferência Geral do Trabalho, os Estados passam a pôr o tema versado por elas às autoridades nacionais para que elaborem legislação nacional ou política, também no prazo de um ano, desde que não exceda 18 meses. Nessa perspectiva, CAMPOS<sup>6</sup>:

Sucede que as recomendações de uma OI, não sendo em geral actos vinculativos, impõem por vezes aos Estados destinatários uma certa obrigação de comportamento: assim por ex., no quadro da OIT os Estado-membros, embora não estejam obrigados a acatar as recomendações (moções) emanadas de seu órgão plenário (Conferência geral do Trabalho), devem, no prazo máximo de 18 meses, submetê-los <à autoridade ou autoridades na competência das quais cabe a matéria, com o propósito de as transformar em lei ou de adoptar medidas de outra ordem> (cf. o art. 19º, nº 6, da Carta da OIT).

A matéria tratada nas Recomendações pode ser a mesma das Convenções, tendo ambas o mesmo quórum de dois terços para aprovação. Todavia, diversamente ao que ocorre com as Convenções Internacionais, as Recomendações não são submetidas à ratificação. Resta apenas ao Estado-membro o dever de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do trabalho acerca da legislação e prática observada no que tange ao assunto tratado na Recomendação, e quais dispositivos dessa pretende aplicar.<sup>7</sup> De tal modo, não há uma efetiva integração das Recomendações nos ordenamentos jurídicos. Nessa quadra de ideias, CAMPOS diferencia Convenções internacionais e Recomendações<sup>8</sup>:

---

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019, p. 183 ISBN 978-85-361-9973-3

<sup>6</sup> CAMPOS, João de Mota, et al. *Organizações Internacionais/ coord. João Mota de Campos. - v. - (Manuais universitários) 2ª pt.: Organizações de caráter regional em que Portugal participa*. Coimbra: Almedina. 2019, p.131 ISBN 978-972-40-8017-8

<sup>7</sup> Artigo 19, 6. OIT, ref. 4

<sup>8</sup> CAMPOS, p.132, ref. 6

Note-se que para sublinhar melhor a diferença entre a convenção e a recomendação – que enquanto aquela é instrumento da uniformização do direito sócio-laboral nos Estados que a ratifiquem e que assim ficam sujeitos às disposições comuns constantes da convenção, a recomendação surge como instrumento da aproximação das legislações dos Estados que aceitem dar-lhe segmento, implementando-a mais ou menos fielmente na ordem jurídica interna. Poderíamos dizer que a recomendação é um acto que pela sua natureza faz lembrar as directivas comunitárias (cf. o art. 249º do Tratado CE) com a diferença que a recomendação da OIT, não obrigando quanto à forma e aos meios de a implementar ou transpor para o ordenamento nacional, não obriga sequer quanto ao resultado a alcançar: atingi-lo ou não, atingi-lo em maior ou menor grau ou pura e simplesmente recusá-lo, depende da vontade soberana de um Estado que se não vê confrontado – seja qual for a posição que haja assumido na Conferência Geral da OIT – com um acto de carácter vinculativo.

Caso ocorra conflito entre Convenções ou Recomendações aprovadas pela Conferência, ou conflito de Convenção ou Recomendação ratificada por Estados-Membros com qualquer lei, sentença, costume ou acordo individual ou coletivo, prevalecerão, em todo caso, as condições mais favoráveis ao trabalhador.<sup>9</sup> Trata-se da aplicação do princípio *pro homine*<sup>10</sup>, princípio dos Direitos Humanos. Portanto, a produção normativa oriunda da OIT pode deixar de ser aplicada, caso a legislação interna seja mais favorável, fato amparado pelo princípio da primazia da norma mais favorável.

Nessa quadra de ideias, ALVARENGA aborda o princípio *pro homine* ao dispor que a Constituição da OIT repugna a ratificação de um instrumento normativo que integre o ordenamento jurídico doméstico para prejudicar condições trabalhistas já estatuídas por lei interna<sup>11</sup>:

Sob tal prisma, Geraldo Von Potobsky e Hector Bartolomeu De La Cruz, citados por Barzotto (2007), destacam que a intenção da OIT é adotar um patamar mínimo universal de proteção laboral, com vistas a dar as legislações nacionais maior estabilidade e a evitar regressões no campo social. Neste aspecto, para que as Convenções ou as Recomendações não contenham disposições tão avançadas ou exigentes que tornem difícil garantir seu cumprimento, a OIT se preocupa em manter o carácter de normas mínimas aos instrumentos.

Convém ressaltar que as Convenções da OIT, mesmo que não ratificadas, têm o poder de influenciar os legisladores dos Estados. Ressalte-se que além da função normativa da Conferência Internacional do Trabalho, cabe também a essa supervisionar a aplicação de Convenções e Recomendações a nível nacional, inclusive por meio da solicitação de relatórios pelo Conselho de Administração<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> Artigo 19, 8. OIT, ref. 4

<sup>10</sup> “Ou seja, os tratados de direitos humanos devem ser interpretados tendo sempre como paradigma o princípio *pro homine*; por meio desse princípio, deve o intérprete (e o aplicador do direito) optar pela norma que, no caso concreto, mais projeta o ser humano sujeito de direitos.” (MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 372. ISBN 978-85-309-8337-6)

<sup>11</sup> ALVARENGA, p. 258, ref.2

<sup>12</sup> Nesse sentido, consta no sítio da OIT no Brasil: Sob tal prisma, Geraldo Von Potobsky e Hector Bartolomeu De La Cruz, citados por Barzotto (2007), destacam que a intenção da OIT é adotar um patamar mínimo universal de proteção laboral, com vistas a dar as legislações nacionais maior estabilidade e a evitar regressões no campo social. Neste aspecto, para que as Convenções ou as Recomendações não contenham disposições tão avançadas ou exigentes que tornem difícil garantir seu cumprimento, a OIT se preocupa em manter o carácter de normas mínimas aos instrumentos (OIT BRASÍLIA. *Sobre a Conferência Internacional*

## 1.2 Declarações da OIT: Novas Estratégias Normativas

DELGADO aduz que as Declarações da OIT têm caráter de fonte jurídica material do Direito<sup>13</sup>: “[...] uma vez que cumprem o relevante papel político e cultural de induzir os Estados a aperfeiçoarem a sua legislação interna”. Ademais, DELGADO<sup>14</sup> define “Declarações” como documentos de caráter programático, produzidos por Estados ou sujeitos de Direito Internacional em razão de participação em determinado evento ou congresso. Em regra, não detêm status de fonte formal de direito pelo fato de não terem o poder de gerar direito ou obrigação alguma nos ordenamentos jurídicos dos Estados que os celebraram. Outrossim, em contrapartida ao entendimento defendido por DELGADO, ele ressalta a existência de corrente doutrinária, a qual defende a tese da “natureza normativa interna das Declarações” como fonte formal de Direito, em que pese não enfrentarem obrigatoriedade a procedimento de ratificação.

Verifica-se que uma das mais importantes Declarações já aprovadas no âmbito dos Direitos Humanos do Trabalho ocorreu em 1944, quando a Declaração da Filadélfia institui princípios e objetivos a serem observados pelos Estados-membros, tendo sido incorporada à Constituição da OIT como anexo em 1946.

Conforme aduz BELTRAMELLI NETO<sup>15</sup>, o último quarto do século passado foi um período em que houve sensível diminuição de efetividade da OIT. Não obstante a produção normativa não ter entrado em queda, a atuação efetiva dessa organização foi colocada em xeque, principalmente por um sensível deslocamento da regulação trabalhista para outros órgãos, como a ONU e OMC<sup>16</sup>. Nesse diapasão, a partir da década de 90 observam-se novas iniciativas políticas da OIT. Essas primeiras manifestações ocorrem com a adoção da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho em 1998 e a definição do “Trabalho Decente” em 1999. Nesse sentido, DELGADO<sup>17</sup>:

---

*do Trabalho* [em linha]. [Consult. 30 out.. 2020] Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS\\_740928/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_740928/lang-pt/index.htm).

<sup>13</sup>DELGADO, pp. 180-185, ref.5

<sup>14</sup> *Ibidem*

<sup>15</sup> BELTRAMELLI NETO, Silvio. A OIT e a proteção internacional dos direitos humanos em matéria de relações de trabalho. In *Estudos aprofundados do Ministério Público do Trabalho* coord. Henrique CORREIA e Elison MIESSA, Salvador: Editora JusPodivm, 2020, volume único, p. 86 e 87. ISBN 978-85-442-3227-9.

<sup>16</sup> por meio da difusão de “cláusulas sociais”

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. Documentos Internacionais da OIT: caracterização e ingresso no Direito In: *A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios*. [livro eletrônico]/ organizadores: Cláudio Jannotti da ROCHA, Lorena Vasconcellos PORTO, Rúbia Zanotelli de ALVARENGA, Rosemary de Oliveira PIRES. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, vol. 1, p.42. ISBN: 978-65-86093-76-6

Em tal quadro, a OIT *diversificou* um conjunto de ações políticas e sua dinâmica normativa, para também investir no sistema de *soft law*, sobretudo por meio das *Declarações de Direito*. Essa perspectiva de atuação, integra o campo das “novas políticas normativas” da OIT, conforme destaca Ericson Criveli”.

Portanto, para DELGADO, a intensificação da aprovação de Declarações Internacionais foi um caminho complementar e inovador para a OIT, que praticamente aprovava apenas Convenções de forma sequencial e teve de enfrentar outro cenário de reestruturação organizacional e ideológica neoliberalista a partir do final da década de 70<sup>18</sup>.

Em 1998, ocorreu a 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, na qual adotou-se a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho<sup>19</sup>. Nessa, reitera-se os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT pela Declaração de Filadélfia. Conforme o Preâmbulo da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, reafirmou-se o surgimento da OIT baseado na premissa da justiça social como essencial para garantir uma paz universal e permanente. Considerou-se, portanto, a necessidade da promoção de políticas econômicas e sociais, atuação normativa, cooperação técnica, investigação, mobilização de esforços nacionais, regionais e internacionais afim de assegurar equidade, progresso social, erradicação da pobreza, promoção de desenvolvimento, erradicação de problemas relacionados a pessoas com necessidades especiais, desempregados e migrantes<sup>20</sup>.

Ainda conforme o Preâmbulo<sup>21</sup>, a fim de atingir o objetivo da manutenção de vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a Declaração em análise considerou que a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho assegura aos próprios interessados a livre reivindicação às riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como ao desenvolvimento pleno de seu potencial humano. Ademais, considerando ainda que a OIT estabelece normas internacionais do trabalho contando com apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais, a Conferência Internacional do Trabalho vem reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição, assim dispendo<sup>22</sup>:

A Conferência Internacional do Trabalho,

---

<sup>18</sup> DELGADO, p.45, ref. 17

<sup>19</sup> OIT. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* [em linha]. 1998. [Consult. 20 jul. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)

<sup>20</sup> *Ibidem*

<sup>21</sup> OIT, ref. 19

<sup>22</sup> OIT, ref. 19

1. Lembra:

a) que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas;

b) que esses princípios e direitos têm sido expressados e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e

d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação

Nessa esteira, a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho explicitou os Direitos Humanos laborais, e, conforme BELTRAMELLI NETO<sup>23</sup>, buscou reafirmar quatro princípios relativos a direitos fundamentais, os quais permeiam e aplicam-se à totalidade de normas emanadas da OIT.

A Declaração em análise estabelece que esses direitos humanos orbitam e formalizaram-se em torno de Convenções Internacionais que se tornaram conhecidas como Convenções Fundamentais<sup>24</sup>. São oito Convenções da OIT, as quais devem ser respeitadas e reconhecidas como “fundamentais” por todos os Estados-membros da OIT pelo simples fato de eles pertencerem à OIT, ainda que algum desses países não as tenham ratificado. A Conferência Internacional do Trabalho definiu a “ratificação universal” dessas oito Convenções, estabelecendo meios para haver cooperação técnica da OIT com seus Estados-membros a fim de que se atinja aplicação efetiva, ao passo que monitora os avanços alcançados<sup>25</sup>.

Nesse sentido, assevera PORTELA<sup>26</sup>:

Ressalte-se que a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho estatui expressamente que todos os Estados membros da OIT, ainda que não tenham ratificado as convenções relativas aos temas aludidos no parágrafo anterior, que também são reconhecidas como “fundamentais”, tem um compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais, derivado do mero fato de pertencer à Organização e de, portanto, fazer parte da Constituição da OIT, tratado que também atribui importância ao tratamento de tais questões.

<sup>23</sup> BETRAMELLI NETO, pp. 84 e 85, ref.15

<sup>24</sup> Convenção n. 29 sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório (adotada pela OIT em 1930); Convenção n. 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização (adotada pela OIT em 1948); Convenção n. 98 sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (adotada pela OIT em 1949); Convenção n. 100 sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (adotada pela OIT em 1951); Convenção n. 105 sobre Abolição do Trabalho Forçado (adotada pela OIT em 1957); Convenção n.111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (adotada pela OIT em 1958); Convenção n. 138 sobre Idade Mínima para Admissão (adotada pela OIT em 1973); Convenção n. 182 sobre Proibição das piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação (adotada pela OIT em 1999). (OIT. *Convenções* [em linha].[Consult. 20 ago. 2020]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>)

<sup>25</sup> OIT BRASÍLIA., ref. 1

<sup>26</sup> PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *Direito Internacional Público e Privado: Incluindo Noções de Direitos Humanos e de Direito Comunitário*. 10ª ed. Rev., atual., e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2018, p. 509. ISBN 978-85-442-1984-3

À OIT cabe, portanto, atuar em cooperação técnica, não substituindo os mecanismos de controle já estabelecidos junto aos Estados-membros a fim de que tornem efetivos esses princípios e direitos fundamentais<sup>27</sup>:

Art. 3, a) oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoramento destinados a promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais; b) assistindo aos Membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções em seus esforços por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções; e c) ajudando aos Membros em seus esforços por criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social.

Em 1999, o novo diretor-geral da OIT trouxe a ideia de fazer do Trabalho Decente como objetivo de estratégia internacional para a promoção de uma globalização com justiça. Ressaltou ainda o trabalho como meio de aliviar a pobreza, juntamente com o papel de ajuda da OIT a alcançar os Objetivos do Desenvolvimento do Milênio, no qual incluiu-se o de redução da pobreza do mundo pela metade até 2015<sup>28</sup>.

BELTRAMELLI NETO aduz que a partir de 1999 verifica-se um deslocamento institucional da OIT, o qual inicialmente focado em competência normativa clássica, a qual priorizava a aprovação de Convenções e Recomendações, voltou-se para a articulação de políticas econômicas nacionais e internacionais baseadas no “Programa de Trabalho Decente”, cujo implemento baseava-se por meio de uma agenda de concretização de quatro objetivos estratégicos<sup>29</sup>:

geração de empregos, garantia dos direitos trabalhistas (contra a supressão e flexibilização), ampliação da proteção social (tendo em mira o incremento da produtividade com inclusão social) e a promoção do diálogo social (entre organizações de trabalhadores e de empregadores).

No ano 2000, a fim de concretizar os princípios e direitos fundamentais previstos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho de 1998, por meio de fomentação a aderir à “Agenda do Trabalho Decente”, a OIT normatizou a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social<sup>30</sup>, cujo objetivo aduz-se do seu texto:

“incentivar as empresas multinacionais a contribuírem positivamente para o progresso econômico e social e a minimizarem e resolverem as dificuldades que possam ser criadas por suas operações, tendo em mente as resoluções das Nações Unidas que preconizam a instauração de uma nova ordem econômica internacional, bem como os desfechos posteriores no âmbito das Nações Unidas, por exemplo, o Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

---

<sup>27</sup> OIT, ref. 19

<sup>28</sup> OIT BRASÍLIA., ref. 1

<sup>29</sup> BELTRAMELLI NETO, p. 85, ref. 15

<sup>30</sup> OIT. *Bureau* Internacional do Trabalho. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacional e Política Social* [em linha]. Quinta edição. Genebra: OIT, 2017, [Consult. 20 out. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_579899.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf)

Ainda conforme BELTRAMELLI NETO<sup>31</sup>, verifica-se que nesse documento a OIT propõe que governos ratifiquem determinadas Convenções e Declarações centrais e em vigor, além do alinhamento de posturas e adoção de políticas sociais entre Estados, empresas multinacionais e representantes de empregadores e trabalhadores. Incluem-se entre as políticas sociais almejadas a promoção e estabilidade do emprego, igualdade de oportunidades e de tratamento, liberdade sindical, entre outros.

Na 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho que ocorreu em junho de 2008, a OIT adotou a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, a qual visou à reafirmação dos princípios da OIT em face da crise financeira internacional pela qual o mundo passava. Essa terceira Declaração pela OIT normatizada insere os Estados-membros no novo panorama contextual de globalização, para que esses conduzam, a nível nacional, políticas sociais e econômicas ao encontro do previsto tanto na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais de 1998, como na “Agenda de Trabalho Decente” de 1999.

Em 2017, a OIT convoca uma Comissão Global sobre o futuro do trabalho e lança em janeiro de 2019 o relatório “Trabalho para um futuro mais brilhante”. Esse relatório e suas conclusões inspiram o texto da “Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho”<sup>32</sup>, adotada na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em junho de 2019, ano do primeiro centenário da OIT.

Essa Declaração considerou que nos últimos cem anos a atuação tripartida da OIT – centrada numa ação contínua e concertada de representantes de governos, empregadores e trabalhadores – foi essencial para atingir justiça social, democracia e paz universal e duradoura. Reconheceu que, em que pese essas ações tenham promovido avanços econômicos e sociais, os quais conduziram a condições de trabalho mais humanas, ainda persiste pobreza, desigualdade e injustiças. Portanto, a persistência desses problemas coloca em risco os progressos já alcançados, os quais asseguram prosperidade comum e trabalho digno para todos.

A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho reafirma os objetivos, finalidades e princípios instituídos na Constituição da OIT e na Declaração da Filadélfia de 1944 e inspira-se no imperativo da justiça social, o qual fundamentou

---

<sup>31</sup> BELTRAMELLI NETO, p. 85, ref. 15

<sup>32</sup> OIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. *Documento final do Centenário da OIT* -. [em linha], Genebra: OIT. Quarto ponto da ordem de trabalhos, Relatório IV, 108ª sessão, 2019. ISBN 978-972-704-426-9. [Consult. 20 ago. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_706928.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf)

a criação da OIT em 1919, reafirmando que o trabalho não é uma mercadoria. Ademais, insta os constituintes a reafirmarem seus compromissos e a revitalizarem os seus esforços à promoção de justiça social e a paz universal duradoura, compromissos assumidos em 1919 e em 1944.

Esse instrumento normativo ressalta a importância da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 e da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa de 2008. Ressalta ainda que está ao alcance de todos a construção de um futuro do trabalho que concretize os objetivos da OIT desde a sua fundação, por meio de um diálogo social e pelo reconhecimento da importância de empresas sustentáveis para geração de emprego e promoção de trabalho digno, juntamente com a promoção de um sistema multilateralista.

Em junho de 2019 a Conferência Internacional do Trabalho adotou na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho<sup>33</sup> um compromisso para um mundo do trabalho livre de violência e assédio. Devido à imensa importância do tema, aprovou-se, nessa oportunidade, uma Convenção Internacional - instrumento detentor de maior força normativa da OIT-, que, após aprovada, torna-se aberta à ratificação dos Estados membros, adquirindo o status de fonte formal de direito.

Outrossim, além de Declarações, a Conferência Internacional do Trabalho também adota Resoluções, as quais têm o objetivo de fornecer diretrizes para a política geral e atividades futuras da OIT<sup>34</sup>.

Em que pese as Declarações e Resoluções não possuem o mesmo caráter vinculante das Convenções, os Estados-membros devem comunicar à OIT a respeito de iniciativas e medidas tomadas para promover seus fins e princípios. As Resoluções representam pautas destinadas a orientar os Estados-membros e a própria OIT em matérias específicas, diferentemente das Declarações, as quais contribuem para a criação de princípios gerais de direito internacional<sup>35</sup>. Conforme BARZOTTO<sup>36</sup>, as Resoluções constituem: “um conjunto de diretivas da política social que completam de forma substancial as normas internacionais do trabalho”.

---

<sup>33</sup> *Ibidem*

<sup>34</sup> OIT BRASÍLIA, ref.12

<sup>35</sup> OIT BRASÍLIA. *Normas Internacionais do Trabalho* [em linha]. [Consult. 20 ago. 2020]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang-pt/index.htm#:~:text=As%20resolu%C3%A7%C3%B5es%20representam%20pautas%20destinadas,princ%C3%ADpios%20gerais%20de%20direito%20internacional>

<sup>36</sup> BARZOTTO, p. 46, ref. 3

## 1.3 Quinto Ponto da Agenda da 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho

Os primeiros passos da OIT a tratar sobre assédio e violência no mundo do trabalho iniciaram com a proposta de promover uma norma restrita ao tema “violência”. O ponto de partida objetivou dar seguimento à “Resolução relativa à igualdade de gênero no âmbito do trabalho digno” adotada em 2009 na 98ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a qual demandava proibição de violência de gênero no mundo do trabalho e adoção de políticas, programas, legislação, dentre outras medidas para sua prevenção. A proposta de discussão desse tema foi apresentada sete vezes ao Conselho de Administração, até que esse em sua 323ª Sessão manifestou apoio de que a questão fosse incluída na ordem de trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho<sup>37</sup>.

Em seguida, em 2015 na 325ª Sessão, o Conselho de Administração decide inscrever na ordem de trabalhos da 107.ª Sessão Conferência Internacional do Trabalho<sup>38</sup> um ponto sobre a “Violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho” visando à elaboração de futuras normas. Nessa mesma oportunidade, concorda em convocar uma reunião tripartida de peritos sobre o mesmo tema, a fim de fornecer orientações para análise pelo Conselho de Administração na 328ª Sessão a fim de fundamentar o primeiro debate pela Conferência acerca de eventual elaboração normativa sobre o assunto. Como ponto de partida para que uma Reunião de Peritos debatesse acerca da violência contra mulheres e homens no mundo do trabalho, delineou-se as seguintes questões<sup>39</sup>:

o âmbito, as definições, a prevalência, o impacto da violência e do assédio no mundo do trabalho, e salientando algumas respostas ao problema adotadas a nível internacional, regional e doméstico (OIT, 2016b)

Em outubro de 2016, os participantes da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho, organizada pela OIT,

---

<sup>37</sup> OIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. *Acabar com a Violência e o Assédio Contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho*. [em linha], Genebra: OIT. Quinto ponto da ordem de trabalhos. Relatório V(1), 107ª sessão, 2018. Genebra, 2018, p. 2. ISBN 978-972-8399-87-0. [Consult. 20 ago. 2020] Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_630695.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_630695.pdf)>.

<sup>38</sup> A qual veio a ocorrer em junho de 2018

<sup>39</sup> OIT, p. 2., ref. 37

concluíram e propuseram por meio de um conjunto de conclusões (OIT, 2016a)<sup>40</sup> a substituição do termo “violência” por “violência e assédio” no título do ponto inscrito na ordem dos trabalhos. O objetivo de tal substituição seria assegurar que os diferentes comportamentos inaceitáveis fossem compreendidos e abordados adequadamente. Além do aludido conjunto de conclusões, os peritos apresentaram um relatório (OIT, 2016c)<sup>41</sup> sobre a reunião realizada<sup>42</sup>.

Os peritos, afirmaram, portanto, durante os seus debates que a violência e assédio em âmbito laboral são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, devendo a questão portanto ser abordada com urgência. Concluíram a seguir<sup>43</sup>:

[...] trata-se de uma questão de direitos humanos e afeta as relações no local de trabalho, o compromisso dos trabalhadores e das trabalhadoras, a saúde, a produtividade, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação das empresas. Tem repercussões na participação no mercado de trabalho e, em particular, pode impedir que as mulheres integrem o mercado de trabalho, especialmente nos setores e trabalhos dominados pelos homens, e que permaneçam nestes. A violência pode debilitar a tomada democrática de decisões e o Estado de Direito [...] (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafos 1-2).

A questão relativa à violência e ao assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho finalmente torna-se objeto de discussão na 107.<sup>a</sup> Sessão da Conferência Internacional do Trabalho ocorrida em 2018, com objetivo de elaborar novos instrumentos sobre o tema.

O *Bureau* Internacional do Trabalho apresentou o Relatório “Acabar com a Violência e o Assédio contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho V(1)”<sup>44</sup>, baseado nas conclusões adotadas na 107.<sup>a</sup> Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Esse relatório traz em seu bojo um projeto de Convenção e de Recomendação. Nessa esteira, foi oportunizado aos governos<sup>45</sup>, após consulta de organizações de trabalhadores e empregadores de maior representatividade, que respondessem a um questionário para emitir opiniões e eventuais propostas de

---

<sup>40</sup> ILO. *Report of the Director-General Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*. [em linha]. Geneva: Governing Body. 328th Session, 27 October – 10 november 2016. [Consult. 27 Out. 2020]. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf).

<sup>41</sup> ILO. *Final Report. Meeting of Experts on Violence Against Women and Men in the World of Work* [em linha]. Geneva: Conditions of Work and Equality Department. 2016. [Consult. 27 out. 2020]. Disponível em: [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_546303/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm).

<sup>42</sup> OIT, pp. 2-3, ref. 37

<sup>43</sup> OIT, p. 1, ref. 37

<sup>44</sup> OIT, pp. 1-4, ref. 37

<sup>45</sup> Em conformidade com as disposições do artigo 5.<sup>o</sup>, parágrafo 1, alínea a) da Convenção (n.<sup>o</sup> 144) sobre as consultas tripartidas destinadas a promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, de 1976, as consultas mencionadas têm carácter obrigatório para os países que ratificaram essa Convenção. Os resultados das consultas deveriam estar refletidos nas respostas dos governos. (OIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. *Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho*. [em linha], Geneva: OIT. Quinto ponto da ordem de trabalhos. Relatório V(2), 107.<sup>a</sup> sessão, 2018. Genebra, 2018, p. 1 [Consult. 20 ago. 2020] Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725995.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725995.pdf)

alteração aos instrumentos normativos sugeridos. Da mesma forma, ademais, oportunizou aos Governos que se manifestassem acerca da normatização proposta, a fim de opinar se essa estaria em condição satisfatória para ser objeto de discussão na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a qual ocorreu em 2019.

A partir das repostas recebidas pelos Governos, representantes de trabalhadores e de empregadores, e ainda levando em consideração as contribuições e opiniões emitidas na Reunião Tripartida de Peritos, o *Bureau* Internacional do Trabalho publica o “Relatório Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho V(2)”<sup>46</sup>. Ainda nesse contexto, é publicado o Relatório “Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho Bureau Internacional do Trabalho V(2B)”<sup>47</sup>, o qual contém uma proposta de texto para aprovação de Convenção e Recomendação a partir do conteúdo trazido pelos Estados-Membros e comentários do *Bureau* Internacional do Trabalho no Relatório “Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho V(2)”.

Nesse contexto, faz-se importante ressaltar parte das conclusões dos peritos da OIT transcrito no Relatório “Acabar com a Violência e o Assédio Contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho (V1)”, *in verbis*<sup>48</sup>:

8. Durante a Reunião de Peritos foi amplamente debatida a natureza da violência e do assédio, as suas causas e efeitos e as medidas necessárias para os enfrentar. A Reunião de Peritos concordou que se dispunha de um volume considerável de provas que indicam que a violência e o assédio no mundo do trabalho persistem contra os trabalhadores e outras pessoas. No entanto, reconheceu-se que era necessário contar com mais dados e, em particular, com dados com maior comparabilidade. Os peritos esperavam poder encontrar mais informações sobre as práticas nacionais no relatório que é agora analisado, inclusivamente no que se refere aos elementos que os Estados consideram constituir violência e assédio, e as diferentes medidas que estão a ser aplicadas pelos diferentes agentes do mundo do trabalho para enfrentar o problema (OIT, 2016a).

9. Os peritos observaram que, por vezes, a experiência da violência e do assédio transcende os limites das categorias e das definições estabelecidas, tendo daí concluído que a violência e o assédio no mundo do trabalho deveriam ser abordados como parte de um contínuo de comportamentos e práticas inaceitáveis que podem ser traduzidos em sofrimento ou danos físicos, psicológicos ou sexuais (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 3).

10. Os peritos observaram que diversas normas internacionais do trabalho existentes concedem proteção contra algumas formas de violência e assédio no local de trabalho ou protegem grupos específicos de trabalhadores, e que outras normas definem alguns elementos essenciais para um quadro regulamentar mesmo quando não mencionam explicitamente a violência e o assédio. No entanto, reconheceram que estes instrumentos não definem a violência e o assédio nem proporcionam orientação acerca de como abordar as suas diversas manifestações e abrangem apenas grupos específicos de trabalhadores no âmbito da sua aplicação.

11. Assim, os peritos concordaram acerca da necessidade de adotar uma abordagem integrada para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho que estabeleça responsabilidades claras para os empregadores nos setores público e privado, os trabalhadores e as suas

---

<sup>46</sup> OIT, pp. 12-13, ref. 45

<sup>47</sup> OIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. *Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho*. [em linha], Genebra: OIT. Quinto ponto da ordem de trabalhos. Relatório V(2B), 108ª sessão, 2019. Genebra, 2019, [Consult. 20 ago. 2020] Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725995.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725995.pdf)

<sup>48</sup> OIT, p. 3, ref. 37

respetivas organizações e os governos, e que proporcione estratégias conjuntas e modalidades de colaboração (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafos 16-29, e Capítulo 8). Os peritos também concordaram acerca da necessidade de contar com um novo instrumento ou instrumentos que permitam abordar as diferentes realidades socioeconômicas, os diferentes tipos de empresas e as diferentes formas de violência e de assédio, assim como os diversos contextos (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafos 17-18).

A Conclusão da reunião de peritos que deu suporte à questionário enviado aos Estados-Membros para que expressassem opiniões sobre o âmbito de aplicação e o conteúdo de instrumentos normativos sugeridos é de grande valia para compreender aos argumentos que deram base ao conteúdo da Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT.

Após passar por um período de oito anos sem aprovar nenhuma Convenção Internacional, a OIT aprovou<sup>49</sup> em seu centenário a Convenção nº 190 sobre violência e o Assédio no Mundo do Trabalho, matéria proposta no quinto ponto da Agenda da 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida no dia 21 de junho de 2019 em Genebra, Suíça.

Certamente tal fato representou evolução normativa na proteção de direitos trabalhistas, pois foi a primeira Convenção Internacional da OIT prevendo de forma direta a necessidade e importância da eliminação do assédio e violência do meio laboral.<sup>50</sup> Essa foi acompanhada da aprovação da Recomendação de nº 206, a qual dispõe sobre a forma como cada Estado-membro pode aplicar a Convenção aprovada. Indicam, portanto, medidas as serem tomadas para que as finalidades de proteção do trabalho contra violência e assédio sejam atingidas, contribuindo ainda com o previsto na Agenda 2030, a qual objetiva um desenvolvimento sustentável.

---

<sup>49</sup> A aprovação ocorreu com 439 votos a favor, 7 contra e 30 abstenções.

<sup>50</sup> FERREIRA, Vanessa Rocha, DA ROCHA, Cláudio Jannotti. A Convenção 190 da OIT e a busca do Trabalho Decente: a sustentabilidade do ser humano, In: *Os Instrumentos Normativos: Tratados e Convenções Internacionais*. [livro eletrônico] /organizadores: Cláudio Jannotti da ROCHA, Lorena Vasconcellos PORTO, Rúbia Zanotelli de ALVARENGA, Rosemary de Oliveira PIREZ. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, volume 3, p. 45. ISBN: 978-65-86093-79-7

## 2 VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO: CONCEITUAÇÃO MULTIDICCIPLINAR, ORIGEM TEMPORAL E FATORES DE INFLUÊNCIA

O assédio laboral, também conhecido como *mobbing*, é notadamente um grave problema social apto a causar sérias consequências. A investigação do tema assédio moral, por ser uma realidade fática, é alvo de pesquisa por diversas áreas científicas. Seu estudo partiu da análise de questões não necessariamente restritas ao âmbito jurídico laboral pelo fato de reunir um conjunto multidisciplinar de conhecimentos, a saber, medicina, psicologia, sociologia, dentre outros, para então fazer parte de pesquisa jurídica e ser alvo de atuação legislativa. Nesse sentido, SANTOS<sup>51</sup>:

O assédio laboral é, antes de tudo, uma realidade fática, um fenómeno originado e precipitado na comunidade. Por conseguinte, as ciências auxiliares – mormente a psicologia, a psiquiatria, a medicina e a sociologia – que, pelo seu objecto e método, procedem à identificação in loco, junto dos agentes, da existência de múltiplos relatos tendencialmente coincidentes quanto às suas manifestações e efeitos, lograram ordenar cientificamente o fenómeno de acordo com uma concreta perspectiva – em que naturalmente assenta essa ciência. Assim, a psicologia ir-se-á centrar essencialmente no estudo do fenómeno enquanto processo mental e comportamento observável, a psiquiatria perspectivará o fenómeno como causa ou catalisador da manifestação ou agravamento de uma doença mental ou de distúrbio de natureza psiquiátrica, a sociologia como facto social resultante da interacção dos vários agentes da estrutura social.

Nesse aspecto, BELMONTE<sup>52</sup> sintetiza que a psicanálise investiga o assédio moral a partir do comportamento humano e danos psicológicos correspondentes, enquanto a ciência do direito concentra sua atuação principalmente em dois objetivos: regulação da prevenção do fenómeno social e determinação de responsabilidades e reparações de danos decorrentes da conduta do assédio.

Questões apontadas tanto pela doutrina como por estudos realizados pelo *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>53</sup> ilustram situações ensejadoras de violência e assédio, assim como consequências no mundo do trabalho que serviram de fundamento para a OIT, por meio de sua competência normativa, tratar da questão na Convenção 190.

---

<sup>51</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana. *Do assédio laboral : pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português* [livro eletrônico] - 2ª Edição (Edição do Kindle). Coimbra: Almedina. abril, 2019. ISBN 978-972-40-8163-2

<sup>52</sup> BELMONTE, Alexandre Angra. *Danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho: identificação das ofensas extrapatrimoniais morais e existenciais e sua quantificação*. 2ª edição ver., atual e ampl. Salvador: JusPodivm, 2021 p.154. ISBN 978-65-5680-172-8

<sup>53</sup> OIT, pp. 1-4, ref. 37

## 2.1 Assédio e Violência no Trabalho como Objeto de Estudo Multidisciplinar e Investigação Científica

A ocorrência do fenômeno tradicionalmente conhecido como assédio moral há muito tempo já marca presença dentre as relações sociais, entretanto sem ser objeto de relevante observação e estudo até a década de 80 do século passado.<sup>54</sup> Por tratar-se de uma temática complexa, chama atenção interdisciplinar em inúmeras áreas do conhecimento como: juristas, sociólogos, legisladores, psicólogos, psiquiatras e médicos em geral.

Há muitas alegações de assédio moral que não se configuram como tal, portanto, deve-se tentar evitar caracterizações e condenações equivocadas. O assédio tem sido uma conduta estudada desde a década de 60 por etnógrafos. GUIMARÃES e RIMOLI<sup>55</sup> aduzem que Niko Tinbergen e Konrad Lorenz observaram o fenômeno do *mobbing* em seus estudos entre gaivotas e gansos, ao descreverem comportamentos agressivos de grupos de animais para afastar ou expulsar um intruso considerado perigoso.

Nas últimas décadas, deu-se início à investigação científica da ocorrência do fenômeno entre humanos, a qual partiu da observação do comportamento de grupos “assediando” um de seus membros considerado mais fraco.<sup>56</sup> Heinz Leymann, médico e professor sueco da universidade de Estocolmo, foi um dos pioneiros no estudo do assédio moral no trabalho, ao publicar em 1993 seu trabalho intitulado “*Mobbing. La persécution au travail*”. GUEDES<sup>57</sup> aduz que Leymann, aos estudar pela primeira vez

---

<sup>54</sup> “Apenas em 1976 é que se tem conhecimento do primeiro estudo feito no âmbito das relações de conflito em ambiente laboral, pelo psiquiatra e antropólogo norte-americano Dr. Carroll Brodsky, autor da obra “*The Harassed Worker*”, que trata do assédio, discorrendo sobre o fenômeno como “tentativas repetidas e persistentes de um indivíduo com objetivo de perseguir, intimidar e quebrar a resistência de um outro indivíduo” (BARATA, Gabriele Arruda. *Assédio Moral Laboral: uma análise comparativa luso-brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2021, p.5. ISBN 978-65-5510-527-8)

<sup>55</sup> “A origem da palavra *mobbing* deriva da etologia. O conceito de *mobbing* foi proposto pela primeira vez por Niko Tinbergen e Konrad Lorenz em seus estudos com gaivotas e gansos. No contexto etológico, pode-se definir o comportamento de *mobbing* como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador. Normalmente, este ataque envolve vários indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes que tentam confundir o intruso com muitas vocalizações e ameaças a distância, afligindo-o com ataques sucessivos. Por outro lado, algumas aves, como gaivotas e tordos, durante o *mobbing* também podem defecar e vomitar no alvo (RSPB, s/d), apenas ocasionalmente podendo ocorrer contato físico.” (GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães e RIMOLI, Adriana Odalia, “*Mobbing*” (*assédio psicológico*) *no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional* [em linha]. [Consult. 10 out. 2020]. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-37722006000200008](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008))

<sup>56</sup> “A Medida que o tempo foi decorrendo, foi sentida a necessidade de aprofundar mais os conhecimentos sobre a matéria, principalmente a partir da década de oitenta. Porém, só em 1984 aparece a primeira publicação científica, na qual se empregava o termo *mobbing* como forma de vexação exercida no trabalho, tendo como objetivo o afastamento da vítima do mundo do trabalho.” (CARVALHO, Messias. *Temas Laborais Luso-Brasileiros*. São Paulo: LTR, 2006, p.262)

<sup>57</sup> “O assédio moral no trabalho (AMT) foi pela primeira vez estudado por Heinz Leymann, psicólogo e cientista sueco, radicado na Alemanha, que publicou em 1984 o resultado de uma pesquisa acerca do que ele denominou de *mobbing*. A pesquisa demonstrou que pessoas que sofrem humilhações, constrangimentos e violência psicológica no ambiente de trabalho por parte do patrão ou mesmo dos colegas de trabalho durante um certo período de tempo apresentam sequelas em sua esfera neuropsíquica. A divulgação destes estudos tornou Leymann a maior autoridade do mundo sobre assédio moral, popularizando

sobre o assédio no âmbito das relações trabalhistas, populariza o termo *mobbing*, tornando-se a maior autoridade do mundo acerca do tema até então. Leymann, portanto, introduz no mundo do trabalho a expressão *mobbing*, dentre outras expressões provenientes do inglês: *bullyng, stalking, straining, bossing*<sup>58</sup>.

Nessa esteira, passou-se a observar que o assédio envolve condutas aptas a afetar as relações humanas de diferentes formas nas relações laborais e com diversas repercussões negativas. Conforme MADEIRA, Leymann atribuiu a seguinte definição a *mobbing*<sup>59</sup>:

[...] é uma forma de terrorismo psicológico que implica uma atitude hostil e não ética praticada de forma sistêmica – e não ocasional ou episódica – por parte de uma ou mais pessoas, eminentemente, no confronto com um só indivíduo, o qual, por causa do *mobbing*, acaba por se encontrar numa situação indefesa e torna-se objecto de uma série de iniciativas vexatórias e persecutórias. Estas iniciativas devem ocorrer com uma certa frequência (estaticamente: pelo menos uma vez por semana) e durante um certo período de tempo (estaticamente: durante pelo menos 6 meses). Por causa da grande frequência e da longa duração do comportamento hostil, esta forma de mau trato provoca consideráveis sofrimentos mentais, psicossomáticos e sociais.

Harald Edge, médico psiquiatra alemão, pesquisou sobre o tema na Itália e teve suas obras traduzidas para a língua portuguesa, popularizando o tema referente ao assédio laboral, principalmente no Brasil. O autor definiu a conduta do assédio moral como *mobbing*, a seguir<sup>60</sup>:

Também clássica a definição de Ege, segundo o qual o Mobbing se caracteriza por ser substancialmente, “um acto (ou uma série de actos) que se repetem por um longo período de tempo, realizado por um ou mais mobbers (dador de trabalho ou colegas), para causar danos a alguém habitualmente e de forma sistêmica e com um objecto definido. O mobizado é cercado e agredido intencionalmente pelos mobbers que o submetem a uma acção de estratégia comportamental que leva à sua destruição psicológica, social e profissional.

Ressalte-se que as expressões tradicionais ligadas ao tema de cunho anglófono são atribuídas aos estudos de Heinz Leymann e Harald Edge. CARVALHO<sup>61</sup>, ao comparar as definições de *mobbing* por Leymann e Edge, concluiu quais seriam os elementos essenciais para caracterizar o fenômeno: intencionalidade, frequência e repetição no tempo da conduta assediadora. Portanto, conforme as percepções dos autores analisados, para caracterizar o assédio deveriam ser excluídos os conflitos momentâneos. Conforme esse entendimento, a distinção entre *mobbing* e qualquer outro conflito trabalhista não consistiria apenas sobre “o quê” e

---

o conceito e o termo mobbing nos países de língua germânica.” (GUEDES, Marcia Novaes, *Terror Psicológico no Trabalho*. Ltr, 2008. São Paulo. 3ª edição, p. 27 *apud* CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE. *Assédio Moral no Trabalho – Reaja e Denuncie*. Brasília-DF, 2011. 2ª ed. p. 8)

<sup>58</sup> “Nesta ocasião, Leymann decide utilizar esta única palavra *Mobbing*, para significar “relacionamento hostil e imoral praticado diretamente de forma sistemática por um ou mais indivíduos contra outro indivíduo que acaba por se encontrar numa posição indefesa.” (Ref. 56, p.262)

<sup>59</sup> *Ibidem*, p.263

<sup>60</sup> *Ibidem*, p.264

<sup>61</sup> *Ibidem*

“como” o comportamento é direcionado à vítima, mas principalmente sobre a frequência e duração de qualquer comportamento àquela imposta.

A obra “Mobbing, a perseguição no trabalho” publicada por Heinz Leymann em 1993 foi traduzida em diversas línguas, tendo contribuído para a pesquisa da Marie-France Hirigoyen, vitimologista com destacada influência sobre o fenômeno<sup>62</sup>. Essa estimada autora intitulou o assédio moral laboral na década de 90 sob a expressão *haecèlement moral au travail*. Em obra posterior, na qual aposta na redefinição do fenômeno do assédio moral, HIRIGOYEN aduz<sup>63</sup>:

Pessoalmente, prefiro uma definição que leve em consideração esse tipo de comportamento sobre as pessoas. Assim propus aos grupos de trabalho dos quais fiz parte a formulação que se segue (a escolha será esclarecida ao longo dessas páginas): o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Margarida Barreto, influenciada por Marie-France Hirigoyen no ano 2000, define assédio moral em sua tese de doutoramento<sup>64</sup>:

[...] a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

SANTOS ao analisar em sua obra vasto quadro conceitual de assédio moral como fenômeno social, entende prevalecer entre os principais autores algumas características em prejuízo de outras<sup>65</sup>:

Procurando sintetizar as diferentes orientações existentes em razão do que lhes é comum, numa perspectiva psicológica, NUNO QUEIROZ DE ANDRADE e TELMO MOURINHO BAPTISTA assinalam ao assédio moral, enquanto manifestação fenomenológica, três características distintas, a saber, i) a reiteração; ii) os efeitos; iii) o aproveitamento da debilidade do destinatário.

O aludido autor<sup>66</sup> concluiu em sua obra, portanto, não haver uma definição formal globalmente delimitada para o fenômeno.

---

<sup>62</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Assédio moral no trabalho sob novo enfoque: Cyberbullying, “Indústria do dano moral”, carga dinâmica da prova e o futuro CPC*. Curitiba: Juruá, 2014, p. 25

<sup>63</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*/Marie-France Hirigoyen; tradução Rejane Janowitz. 9ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017, p. 17. ISBN 978-85-286-0955-4

<sup>64</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio Moral: a violência sutil*. [em linha]. Tese de doutoramento, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005 [consult. 20 nov. 2020] Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>

<sup>65</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana. Ref. 51

<sup>66</sup> *Ibidem*

## 2.2 Origem Temporal e Fatores de Influência

A intensificação da pesquisa e produção científica acerca do tema fez a comunidade científica indagar quanto à origem temporal e possíveis fatores aptos a desencadear violência e assédio no mundo do trabalho. SANTOS<sup>67</sup> aponta posicionamentos em sua obra, os quais, de um lado tratam o assédio moral como um fenômeno pré-existente, presente desde o advento das relações de trabalho, enquanto, em posição oposta, como uma questão recente no mundo dos fatos desencadeada por fatores da atualidade como a pressão tecnológica e a agressiva concorrência decorrente da globalização, a qual reduz o trabalho humano a um mero fator de produção.

Nessa esteira, o aludido autor<sup>68</sup> apresenta-nos três correntes doutrinárias. A primeira descreve o assédio como fenômeno decorrente da natureza humana, presente desde o início da civilização, quando o homem passou a viver em comunidade. Conforme esse entendimento, os humanos desde então já apresentavam natureza segregacionista, demonstrando tendência a hostilizar os semelhantes considerados mais frágeis, ameaçadores, ou apenas diferentes dos demais. Nesse sentido, BARATA<sup>69</sup>:

Podemos dizer que o assédio moral não é um acontecimento recente, tendo em vista que condutas com o uso de violência estão presentes nas relações humanas desde os primórdios. Conflitos no grupo social são vistos na história de diferentes épocas. Apenas recentemente porém, o fenômeno recebeu reconhecimento, foco e atenção pela investigação científica contemporânea, tornando-se cada vez mais midiático, em decorrência da proporção do seu aparecimento nas organizações, e pela percepção da sociedade, diante das graves consequências acarretadas pelo mesmo. o fenômeno portanto, ganhou destaque, a partir da sua grande visibilidade nas relações laborais atuais.

A segunda corrente doutrinária apontada do SANTOS insere a prática do assédio moral como um fenômeno exclusivamente decorrente de uma realidade moderna, como resultado de novos fatores econômicos, políticos, jurídicos e organizacionais. Nesse sentido, TELES aborda o fenômeno do assédio como produto do modelo de produção capitalista<sup>70</sup>:

A prática do assédio moral tem mais relação com os objetivos do modelo de sociedade contemporânea do que com características privadas orgânicas de cada sujeito particular. Ainda, o assédio moral não aparece como uma prática desajustada de determinado agente no espaço de trabalho, mas se constrói como uma estratégia extremamente eficaz aos objetivos de

---

<sup>67</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51

<sup>68</sup> *Ibidem*

<sup>69</sup> BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p.1

<sup>70</sup> TELES, Gabriela Caramuru. Extração de Mais-valor e “Trabalho Descendente” nas Técnicas de Assédio Moral do Capitalismo, In: *Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico]/ Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, p.62. ISBN: 978-65-88557-04-4

intensificação da exploração do trabalho, com vistas a maior apropriação privada dos frutos do trabalho alheio. Ou seja, o assédio moral é técnica histórica, própria e adequada ao modelo de produção capitalista.

BARRETO e HELOANI relacionam a violência no trabalho como produto da relação antagônica entre o capital e o trabalho, a seguir<sup>71</sup>:

Igualmente, a violência no trabalho desponta em múltiplas configurações, de forma intensa e viva; apresenta contornos sutis que nos confundem e nos levam a cogitar sobre a possível multiplicidade de atos individualizados, mal-intencionados e até perversos. São relações laborais que explicitam a plenitude das relações sociais competitivas, individualistas, consumistas, sem respeito ou reconhecimento ao fazer do outro. Se na aparência parecem distintas, na essência nos falam do mesmo fenômeno: da relação antagônica entre capital e trabalho. Dimensão que amplia nossa compreensão sobre as causas dos atos de violência e assédio moral no local de trabalho. Também nos impõe um novo olhar investigativo, voltado para os espaços confinados do intramuros, em contraposição aos espaços públicos. Por que afirmamos isto? Porque o mundo do trabalho mudou de forma significativa nesses últimos trinta anos, a tal ponto que as certezas que antes faziam parte da vida de um trabalhador foram substituídas por incertezas, medos e angústias. Ter bom desempenho ou ser leal às normas e princípios éticos não é garantia de permanência no emprego. O mais importante é ultrapassar a meta e dar produtividade, não importa como, ou melhor: não se tolera os improdutivos, independentemente das causas. Não se tolera os críticos das jornadas extenuantes. Não se admite que adoçam. Os dirigentes sindicais e até os filiados são recusados ou mesmo negados como categoria. São novos tempos que impõem mudanças de comportamento, mentalidade e cultura. Entretanto, uma hierarquia rígida, mesmo que travestida de autonomia, subsiste.

Por último<sup>72</sup>, considera-se uma terceira corrente doutrinária, que defende um balizamento entre as correntes anteriores, a qual soma a característica da predisposição do homem ao assédio à fatores exógenos contemporâneos, os quais se tornaram presentes, influenciando expressivamente as relações de trabalho atuais. Nesse sentido, afirma AMADO<sup>73</sup>:

A violência psicológica no trabalho não é, com certeza, algo de novo, mas o certo é que, no atual contexto de grande pressão competitiva e de acentuada precarização do emprego, o fenômeno tende a agravar-se, convertendo-se, amiúde, em autêntico terrorismo psicológico.

Ademais, GARCIA, ao abordar o assédio moral sob o enfoque do meio ambiente do trabalho coaduna com essa terceira corrente doutrinária<sup>74</sup>:

A origem do problema, que precisa ser enfrentada, em verdade, decorre de fator nitidamente externo, presente no meio social, mais especificamente no ambiente de trabalho. Sem essa concepção bem clara do tema, que exige conhecimentos mais profundos e interdisciplinares, inclusive do que ocorre no meio social da pós-modernidade, e não somente na esfera psíquica do ser humano (embora esta também seja relevante), corre o risco de, apenas com tratamentos convencionais, voltados a doenças mentais, físicas e psicológicas, acabar acontecendo o pior.

---

<sup>71</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira e HELOANI, Roberto. *Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais*. [em linha]. [Consult. 20 nov. 2020]. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282015000300544&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282015000300544&script=sci_arttext)

<sup>72</sup> Ainda conforme classificação defendida por SANTOS, Pedro Miguel Barrambana. Ref. 51

<sup>73</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho: noções básicas*. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2018, pp.194. ISBN 978-972-40-7438.

<sup>74</sup> GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Assédio Moral: violência psicológica no ambiente de trabalho*. 4ª ed. rev. e ampl, Salvador: JusPODVM, 2020, p. 16. ISBN 978-85-442-3117-3

Nessa quadra de ideias, FREITAS<sup>75</sup> aduz que a interdependência global resultante do novo momento capitalista decorrente do período pós-Segunda Guerra Mundial coloca as empresas em uma nova condição organizacional. Desse fenômeno observa-se um fortalecimento do papel do capital, o qual se dá em detrimento do enfraquecimento de sindicatos e degradação das condições de trabalho. A autora segue discorrendo que a nova forma de gestão do trabalho é fator que gera influência em questões como o desemprego, diminuição salarial, precariedade de condições de trabalho e deterioração do clima organizacional do ambiente de trabalho, julgando-os condições potencializadoras de violência laboral. Coloca, portanto, a questão do assédio como conflito decorrente da condição de indivíduos inseridos em uma nova forma de gestão organizacional, mas não tão somente. Soma-se a esse fator questões oriundas de uma interdependência global que forçou uma nova forma de relação da economia, Estado e sociedade.

Neste aspecto, Lima Filho aborda o capitalismo como fator a contribuir com o assédio moral nas relações de emprego<sup>76</sup>:

“Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta.

Em suma, verifica-se que, dentre os posicionamentos doutrinários apontados, fatores econômicos e organizacionais exercem importante influência – seja como fator originário, ou fator catalisador – no fenômeno do assédio moral. Tal fato pode se inferir principalmente das últimas décadas, em que o avanço da globalização e do capitalismo, em conjunto com o avanço tecnológico, favoreceram o surgimento e implantação de um novo modo de trabalho.

SCHWAB<sup>77</sup> atenta-nos para prováveis impactos negativos da tecnologia no mercado de trabalho, em que pese dessa advirem também diversos impactos positivos no crescimento econômico. Conforme o autor, o desenvolvimento tecnológico vem promovendo mudanças na natureza do trabalho nos setores e ocupações, sendo a redução dos postos de trabalho a maior preocupação.

---

<sup>75</sup> FREITAS, Maria Ester de, Roberto Heloani, Margarida Barreto. *Assédio moral no trabalho (Coleção debates em administração)* [livro eletrônico]. São Paulo: Cengage Learning, 2020. ISBN 978-65-5558

<sup>76</sup> LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. *Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul*, 2007, n. 01, Mato Grosso do Sul, p. 152

<sup>77</sup> SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. 1ª edição, 5ª reimpressão, São Paulo: Edipro, 2018, pp. 41 a 57. ISBN 978-85-7283-978-5

Modalidades de trabalho vão se extinguindo por se tornarem obsoletas (trabalhos mecânicos, repetitivos e manuais), ao passo que novas qualificações são exigidas. A tendência é uma imensa desproporção entre a mão-de-obra disponível e oferta de empregos. Somando a diminuição de postos de trabalho – notadamente proporcionados pela automação – à necessidade de qualificação para ocupar as funções obsoletas substituídas, inevitavelmente observar-se-á uma onda de desemprego em massa.

A partir desse contexto, empresas modernas elevam os níveis de competitividade, tanto externos quanto internos, muitas vezes acarretando disputa entre os próprios trabalhadores, os quais vivenciam um clima de competição pela maior produção, temendo o desemprego. Considera-se como resultado desse ambiente hostil a ocorrência da violência física e psicológica no âmbito laboral das mais variadas formas<sup>78</sup>. Foca-se cada vez mais no estabelecimento de metas e maior padrão de produtividade, priorizando-se números frios. Essa prática é terreno fértil à eclosão do fenômeno do assédio, que ocorre muitas vezes a partir do momento em que o trabalhador não atinge o resultado desejado pela empresa, passando a ser alvo de “descarte” por ser considerado improdutivo e empecilho ao novo sistema, tornando-se, portanto, um elo fraco na corrente produtiva<sup>79</sup>. O “descarte” desse trabalhador pode ser realizado inclusive por seus pares, fenômeno classificado como assédio moral horizontal, em que há um conflito e violação horizontal de direitos fundamentais.

Outrossim, SCHAB<sup>80</sup> complementa tal fato com o surgimento de uma nova forma de trabalhar, substancialmente modificada por uma “economia sob demanda”. Nessa nova modalidade, trabalhadores são inseridos em uma “nuvem humana”, onde o emprego tradicional vem sendo substituído pelo “*crowd-work*”<sup>81</sup> e “*work on-demand via apps*”<sup>82</sup>, em que o trabalho é demandado pelo sistema “*just-in-time*”<sup>83</sup> e remunerados somente pelo tempo ou produção oferecidos ao tomador dos serviços, ou seja, baseado no “*pay-as-you-go*”. Nesse contexto, verifica-se a eclosão do fenômeno da mercantilização do trabalho, no qual os trabalhadores são destituídos de proteção oferecida ao trabalho formalmente contratado, sendo, portanto, alvo de

---

<sup>78</sup> Revista Fórum Trabalhista – RFT [em linha] Belo Horizonte: Jus Laboris, mar./abr. 2014 ano 3, n. 11, p. 21-47, [Consult. 20 Mar. 2020]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/163796?show=full>

<sup>79</sup> Prática conhecida como assédio moral estratégico

<sup>80</sup> SCHAB, Klaus, ref. 77, pp. 41 a 57

<sup>81</sup> Plataformas online interativas que conectam organizações e trabalhadores

<sup>82</sup> Desenvolvimento de atividades tradicionais, as quais passam a ser contratadas por meio de dispositivos móveis.

<sup>83</sup> Somente quando há demanda

um sistema desprovido de tutela social, tornando-se possíveis alvos de violência e assédio moral no trabalho<sup>84</sup>.

A partir do exposto, observa-se que contratos de trabalhos estão em declínio, pois passa-se a trabalhar de forma autônoma ou informal<sup>85</sup>. Portanto, a nova tendência mundial de remunerar o trabalhador atrelado ao desempenho, enquanto no passado remunerava-se pelas horas trabalhadas, acarreta violência, pressão, estresse, dentre outros distúrbios psicossociais. Nesse Contexto, LUDOVOCO<sup>86</sup>:

Continuam ainda parcialmente desconhecidos os riscos derivados das dinâmicas do mercado de trabalho. Os estudos disponíveis demonstraram uma maior difusão dos distúrbios psicossomáticos entre os trabalhadores com contratos de trabalho flexíveis, identificando um importante fator de *estresse* na instabilidade do emprego, à qual integram-se as tensões ligadas às frequentes mudanças do ambiente de trabalho e à necessidade de uma constante adaptação aos novos processos produtivos.

Nesse contexto, os fatores de risco mais importantes foram identificados na contínua atualização profissional necessária para o uso de equipamentos informáticos e devido às constantes mudanças tecnológicas (o chamado *tecnostress*), além da constante ligação com o ambiente de trabalho através dos atuais meios de comunicação, que acabam prolongando a duração do desempenho laboral. A jornada laboral acaba sendo caracterizada por uma aceleração e por uma intensidade cada vez maior, além da pressão, para empregadores e empregados, exercida pela crise econômica e pela necessidade de manter competitividade em um mercado altamente globalizado.

Estas transformações epocais do mundo do trabalho, podem, obviamente, ter implicações muito positivas do ponto de vista econômico e social, mas também podem representar um fator de aumento de riscos psicossociais, gerando efeitos extremamente negativos para a saúde dos trabalhadores.

Em tese, trata-se de um novo sistema produtivo em evolução, que tornar-se-ia mais justo se inseridas normas com ele condizentes, dentro da legislação trabalhista.

Conforme o *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>87</sup>, a violência e o assédio são altamente contextuais, impulsionado por forças presente tanto no mundo do trabalho como na sociedade como um todo. Considera-se o desequilíbrio de poder no local de trabalho como fator demasiadamente desencadeador de violência e assédio em âmbito laboral. Aponta ainda que na “dinâmica de poder” também há influência a partir de gênero, raça, classe social, dentre outros. Nesse contexto, a OIT insere as mulheres e homossexuais como mais afetados por desequilíbrio de poder no mundo do trabalho<sup>88</sup>:

---

<sup>84</sup> STEFANO, Valério De. The Gig Economy and Labour Regulation: And International and Comparative Approach. In: *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao Trabalhador!* Coords: Cláudio Jannotti da ROCHA, Giuseppe LUDOVICO, Lorena Vasconcelos PORTO, Marcelo BORSIO; Rubia Zanotelli de ALVARENGA. São Paulo: LTr, 2018, pp. 61-64. ISBN: 978-85-361-9768-5

<sup>85</sup> Tem-se como exemplo o aumento de indivíduos que trabalham por meio de aplicativos, como *Uber* ou *Ifood*. Sistema em que se transforma pessoas em mercadorias, algo que se tenta combater há muito tempo, que inclusive é um dos princípios básicos da OIT

<sup>86</sup> LUDOVOCO, Giuseppe. Reflexos psicossociais das transformações do trabalho, In: *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao Trabalhador*. Coords: Cláudio Jannotti da ROCHA, Giuseppe LUDOVICO, Lorena Vasconcelos PORTO, Marcelo BORSIO; Rubia Zanotelli de ALVARENGA. São Paulo: LTr, 2018, p. 110 e 111. ISBN: 978-85-361-9768-5

<sup>87</sup> OIT, p. 25, ref. 37

<sup>88</sup> *Ibidem*

A dimensão de género está profundamente ligada às relações de poder e o equilíbrio tradicional do poder favorece os homens (Holmes e Flood, 2013). A chegada de uma mulher a um setor tradicionalmente dominado pelos homens pode alterar as relações de poder existentes (Ness, 2012, pág. 664) e alguns homens podem reagir reafirmando o seu domínio com comportamentos de assédio sexual (McLaughlin et al., 2012). A imposição dos papéis de género também acontece em detrimento dos homens com estilos de vida não convencionais quanto ao género, uma vez que «a cultura [heterossexual] dominante faz pagar um preço muito elevado aos que são considerados inferiores no paradigma da masculinidade» (Kimmel, 2004, pág. 193).

HIRIGOYEN aduz que mulheres são tanto vítimas mais frequentes de assédio no ambiente do trabalho, como são assediadas de forma diferente dos homens, a partir de conotações machistas ou sexistas presentes no contexto relacional do trabalho, inserindo o assédio sexual como espécie do assédio moral<sup>89</sup>:

O assédio sexual não é mais que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Para humilhar, visa-se o íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo? Para que uma agressão persista, é preciso que ela seja quase imperceptível. O que existe de mais difícil de ser manifestado do que uma atmosfera sexista ou hostil? Aliás, no plano jurídico, graças às jurisprudências, o assédio sexual engloba por certo a chantagem para o emprego, mas também o clima de trabalho “sexista, hostil, ofensivo.

Outrossim, a violência e o assédio no trabalho também podem decorrer de uma conduta discriminatória. PLÁ RODRIGUEZ inclui a “não discriminação” como princípio do Direito do Trabalho, o qual<sup>90</sup>: “[...] leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão validade nem legítima”. Nesse sentido, AMADO<sup>91</sup>:

[...] o assédio pode ter, ou não, carácter discriminatório: em regra, o assédio traduz-se numa conduta discriminatória, que envolve um tratamento diferenciado para um dado trabalhador; mas não tem, forçosamente, de ser discriminatório (o empregador pode, desde logo, assediar todos os trabalhadores da empresa, sem distinção...)

Conforme GARCIA<sup>92</sup>, o ato discriminatório<sup>93</sup> pode ocorrer de diversas formas, a saber:

*Discriminação Direta*: quando há conduta expressa de preconceito quanto à condição da pessoa (exemplos: proibição explícita de admitir pessoas conforme o género, a religião, a orientação sexual, a origem, a cor, a idade, a filiação a sindicato, podendo-se destacar, ainda, anúncios de emprego contendo exigências discriminatórias, v.g., quanto à idade, raça, cor, aparência, religião); *discriminação indireta*: quando não ocorre de forma explícita mas sim velada, podendo ser constatada por indícios e estatísticas por exemplo, na constante e preterição de admissão ou promoção de pessoas de certos grupos por ações discriminatórias); *discriminação institucional* quando decorre da própria organização da empresa, estando inserida na forma de sua organização e administração.

<sup>89</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, ref. 63, pp. 99-100

<sup>90</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo *apud* GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, ref. 74, p. 70

<sup>91</sup> AMADO, João Leal, ref. 73, pp.192-193

<sup>92</sup> GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, ref. 74, pp. 73-74

<sup>93</sup> A DIRECTIVA 2006/54/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 5 de julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, no artigo 6. Aduz: O assédio e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constituem discriminação em razão do sexo para efeitos da presente directiva. Estas formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira. Por conseguinte, estas formas de discriminação deverão ser proibidas e sujeitas a sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas. (JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006. [Consult. 18 jun. 2021]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>)

HIRIGOYEN<sup>94</sup> aduz que praticamente todo assédio é discriminatório, na medida em que a conduta tem como finalidade ratificar a diferença ou particularidade da vítima. A autora segue afirmando que o ato discriminatório é normalmente dissimulado pelo fato de haver proibição legal da sua prática, e que dessa conduta frequentemente decorre assédio moral.

No Relatório “Trabalho para um Futuro melhor”<sup>95</sup> realizado pela Comissão Global para o Futuro do Trabalho, que deu suporte para a Declaração do Centenário da OIT<sup>96</sup>, foi colocada a questão das transições no trabalho ocasionadas por avanços tecnológicos<sup>97</sup> como fator a ser enfrentado por uma “Agenda centrada no trabalho humano” com a inclusão de todos os atores do trabalho, inclusive os trabalhadores atualmente excluídos no centro de uma política econômica e social, colocando a tecnologia a serviço do trabalho decente<sup>98</sup>. Em 2019 a Convenção Internacional do Trabalho adotou na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho um compromisso para um mundo do trabalho livre de violência e assédio.

## **2.3 Violência e Assédio no Trabalho como Fato Juslaboral: Desequilíbrio de Poder**

O Direito do Trabalho originou-se das necessidades sociais de proteção do trabalhador frente a situações decorrentes do processo de industrialização. Esse processo, em que pese ter trazido progresso à economia e civilização dos países, custou aos trabalhadores más condições, principalmente no meio ambiente de trabalho. As primeiras manifestações contra o novo modo de produção eram referentes a longas jornadas de trabalho em condições insalubres, sistema que vitimava principalmente mulheres e crianças. Em princípio, os trabalhadores estavam desprovidos de quaisquer direitos, se sujeitando às oscilações do mercado que, em

---

<sup>94</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, ref. 63, pp. 103-104

<sup>95</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Bureau* Internacional do Trabalho. *Trabalho para um Futuro Melhor - Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho* [em linha]. Genebra: OIT, 2019. ISBN 978-92-2-132796-7[Consult. 20 ago. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf)

<sup>96</sup> OIT, ref. 32

<sup>97</sup> OIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. *Trabalho para um Futuro Melhor - Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho* [em linha]. Genebra: OIT, 2019, p. 10, ISBN 978-92-2-132796-7[Consult. 20 ago. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf)

<sup>98</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Bureau* Internacional do Trabalho. *Trabalho para um Futuro Melhor - Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho* [em linha]. Genebra: OIT, 2019, p. 13 ISBN 978-92-2-132796-7[Consult. 20 ago. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf)

regra, não sofria intervenção do Estado. Por meio de reivindicações sociais, os trabalhadores foram conquistando seus primeiros direitos, que resultaram no surgimento do Direito do Trabalho.

Conforme aduz CORDEIRO<sup>99</sup>, inicialmente, os trabalhadores não tinham força contra o sistema, se considerados de forma isolada. Tal fato culminou na eclosão das entidades coletivas, que, posteriormente, deram origem ao Direito Coletivo do Trabalho. Esse centra-se em aspectos além das relações individuais de trabalho, dedicando-se a pessoas laborais coletivas (sindicatos, associações de empregadores e agrupamentos coletivos), situações laborais coletivas, fatos normativos coletivos, conflitos laborais coletivos e organização interna das empresas. Nessa fase, os conflitos laborais, portanto, concentravam-se na relação antagônica entre empregados, representados por entidades coletivas, e empregador(es).

Tomando como base o Direito do Trabalho em sua composição mais moderna, para que exista uma relação de trabalho, faz-se necessário que haja uma relação jurídica entre pelo menos duas pessoas, e que dessa relação decorram direitos e obrigações, em que, notadamente, uma das partes irá dispor de sua força de trabalho e a outra irá se comprometer com uma contraprestação. Em um primeiro momento, os conflitos referentes às relações individuais de trabalho, centradas na subordinação, eram solucionados pelo Direito Comum<sup>100</sup>. Não obstante, o contrato individual de trabalho foi distanciando-se da prestação de serviços e culminou em produções legislativas e jurisdicionais próprias do ramo laboral, destacando-se, portanto, o Direito Individual do Trabalho. Com o surgimento desse novo ramo jurídico, os conflitos laborais deixaram a seara cível, passando a ter regras próprias, adaptadas às relações às quais visam a tutelar.

A partir do momento em que o homem passou a viver em sociedade, observou-se que há de um lado o detentor dos meios de produção, e do outro alguém que fornece sua força de trabalho. Esse “trabalho” foi percebido de diversas formas, a depender do período histórico, seja na condição de escravo, servo, aprendiz, e, mais recentemente, na condição de empregado. O que sempre houve em comum entre essas figuras foi o fato de uma pessoa exercer poder sobre outra. Nesse sentido, preceitua BARROS<sup>101</sup>: “O fenômeno social apresenta, portanto, desde os seus

---

<sup>99</sup> CORDEIRO, Antônio Menezes. *Direito do Trabalho: Direito Europeu, dogmática geral, direito coletivo*. Coimbra: Edições Almedina, 2018. ISBN 978-972-40-7684-3, v. 1º, p. 45. ISBN 978-972-40-7684-3

<sup>100</sup> Direito Civil

<sup>101</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*, 5. ed, São Paulo: LTr, 2009, p.582

primórdios, duas manifestações: de um lado, força, autoridade e poder e, do outro, a liberdade e resistência”.

Desde a inserção do trabalhador no âmbito organizacional do empregador observam-se situações de tensão entre as partes da relação contratual trabalhista. Tais problemas podem ser solucionados por meio de diálogo ou dar vazão à conflitos, situação em que muitas vezes há um agressor causador de temor ou humilhação à vítima<sup>102</sup>. O jurista AMADO, ao dissertar acerca do contrato de trabalho, conceitua o fenômeno do assédio laboral como possível consequência de relação entre pessoas inseridas em um espaço hierarquizado onde predomina relações de poder<sup>103</sup>:

---

Como vimos, o contrato de trabalho surge-nos, à luz do art. 11º do CT, marcado pelas notas de inserção organizacional e da subordinação jurídica do trabalhador Trata-se de um contrato que se cumpre e se executa, tipicamente, num quadro empresarial. E a empresa, sabemo-lo, traduz-se num espaço de autoridade e convivialidade: a empresa é um espaço hierarquizado, em que se desenvolvem relações de poder; e também é um espaço relacional, no qual a intersubjetividade das pessoas se vai forjando e afirmando quotidianamente. Ora, um espaço com essas características – território de autoridade e de convivialidade – constitui, desde sempre, um palco privilegiado para os múltiplos e diversificados fenômenos que integram o chamado <<assédio moral>>

Nas relações laborais, como o empregador é detentor dos meios de produção, e, portanto, responde pelos riscos do empreendimento, àquele foram atribuídas algumas prerrogativas denominadas “poderes do empregador” para que fossem realizadas as finalidades da empresa<sup>104</sup>. Trata-se de poder potestativo e fundamenta-se no contrato de trabalho. Tal poder encontra guarida no Código do Trabalho português de 2009, Artigo 97.<sup>0105</sup>: “Poder de direção. Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.”

Dentre os elementos caracterizadores da relação de emprego, um dos mais relevante é a “subordinação”, a qual NASCIMENTO conceitua como<sup>106</sup>:

“[...] uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.”

---

<sup>102</sup> BELMONTE, Alexandre Angra, ref. 52, p.153

<sup>103</sup> AMADO, João Leal, ref. 73, p.194

<sup>104</sup> MANTOVANI JUNIOR, Laert. *O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2010, p. 74

<sup>105</sup> PORTUGAL. Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009. *Diário da República*, n.º 30/2009, *Série I de 2009-02-12* [em linha]. [Consult. 20. fev. 2021]. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20210722/pt/html>

<sup>106</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 32. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 105.

A doutrina ao tentar explicar o significado e abrangência da dependência do empregado na relação de emprego diverge quanto à natureza da subordinação<sup>107</sup>. Prevalece que da relação jurídico-laboral resulta a subordinação jurídica do trabalhador, a qual pode ser definida pela sujeição à qual o empregado encontra-se obrigado a acolher os direcionamentos do empregador sobre o cumprimento da prestação laboral. Tais direcionamentos fundamentam-se no poder diretivo, que é prerrogativa que o empregador detém de designar de forma unilateral as atribuições do empregado dentro da relação laboral, determinando o conteúdo das tarefas laborais de forma concreta, de acordo com limites contratuais, legais e estipulados mediante regulamentação coletiva. A subordinação classifica-se, portanto, como um fenômeno jurídico derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuar a prestação do trabalho.

Nesse aspecto, o exercício do poder de direção apresenta estreita relação com o estado de subordinação do empregado ao empregador, no entanto, um contrapõe-se ao outro, sendo faces de uma mesma moeda. O que fundamenta a subordinação é a incidência do poder diretivo do empregador sobre o empregado, limitando a atuação deste nos limites da sua função, determinadas pelo contrato de trabalho. Esse poder, entretanto, não pode ser exercido de forma ilimitada, pois encontra limites na legislação, nos princípios norteadores do direito do trabalho, e principalmente, no princípio da dignidade da pessoa humana.

Nessa conjuntura, NASCIMENTO assevera que<sup>108</sup>: “[...] a situação de subordinação é fonte de direitos e deveres para ambos os contratantes. [...]”. O autor<sup>109</sup> ao discorrer acerca dos deveres do empregado em uma relação contratual laboral, menciona que cabe ao trabalhador, além de exercer sua principal obrigação que é prestar serviços, deve executar suas tarefas conforme aspectos técnico-

---

<sup>107</sup> “O debate sobre a natureza (posicionamento classificatório) do fenômeno da subordinação já se pacificou, hoje, na teoria trabalhista. A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho. A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da contemporânea sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão. A teoria trabalhista registra, contudo, antigas posições doutrinárias que não enxergavam, ainda, esse caráter eminentemente jurídico do fenômeno da subordinação. Acentuando a ideia de dependência (que tem matiz pessoal e não objetiva), já se considerou a subordinação ora como sendo uma dependência econômica, ora como sendo uma dependência técnica (ou tecnológica).” (DELGADO, pp. 183, ref. 5)

<sup>108</sup> NASCIMENTO, ref. 106, p. 105

<sup>109</sup> *Ibidem*

funcionais e de forma assídua e no local ajustado no contrato. Tal fato decorre da condição de subordinação contratual.

Sabe-se que em uma relação de trabalho, além de ter deveres, o trabalhador é credor de direitos, os quais dividem-se em direitos específicos e direitos inespecíficos. Os direitos específicos são os já amplamente regulamentados e estatuidos de forma objetiva, quais sejam: direito à greve, à liberdade sindical, ao salário, ao descanso semanal, a férias, à segurança do trabalho, dentre outros. Esses são reconhecidos como direitos fundamentais de segunda geração ou dimensão.

Por sua vez, os direitos inespecíficos são direitos não estritamente relacionados a situações laborais, pois são os atribuídos à pessoa enquanto cidadã. Classificam-se, portanto, como direitos fundamentais de primeira geração ou dimensão. Logo, conclui CARREIRA<sup>110</sup> que a subordinação à qual se submete o empregado na relação laboral não afasta do trabalhador seus direitos fundamentais de primeira geração.

Tarefa árdua a ser executada tanto dentro das relações laborais, quanto pelos profissionais aplicadores do direito é obter um ponto de equilíbrio entre o direito de direção do empregador, o qual dá-lhe amplos poderes de mando e gestão em face da subordinação a que está submetido o empregado, e os direitos inespecíficos a esse aplicados, que, de uma forma objetiva, podem ser resumidos nos direitos da personalidade.

Nessa esteira, BARATA<sup>111</sup> aduz que a tutela jurídica contra o assédio busca proteger a dignidade do trabalhador, enquanto pessoa humana, assim como seus direitos fundamentais e direitos da personalidade, objetos de tutela tanto pela Constituição da República Portuguesa<sup>112</sup>, como pelo Código do Trabalho<sup>113</sup>.

---

<sup>110</sup> “Os direitos específicos dos trabalhadores são reconhecidos como direitos fundamentais de segunda geração ou dimensão. Por sua vez, os direitos inerentes a cidadania do trabalhador são considerados direitos fundamentais de primeira geração ou dimensão. Logo, o fato de o trabalhador se vincular contratualmente e mediante subordinação a um empregador não afasta os seus direitos fundamentais de primeira geração, os quais são reconhecidos como direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores, que também são exercidos dentro da empresa, na condição de empregado.” (CARREIRA, Cristiane de Mattos. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 159/2014, Set/2014, DTR\2014\17819, p. 55. [Consult. 07 nov. 2020]. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/revista-dos-tribunais-trabalho-escravo-1/EFICACIA%20DOS%20DIREITOS%20FUNDAMENTAIS%20NAS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf>)

<sup>111</sup> BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p. 65

<sup>112</sup> Artigo 1.º da CRP: (República Portuguesa). 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; Artigos 53 da CRP e seguintes (Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores). Artigo 13 da CRP (Princípio da igualdade); Art. 25.º, n.º1 da CRP (Direito à integridade pessoal); Art. 53.º da CRP (Segurança no emprego); Art. 59.º, n.º1, c da CRP (Direitos dos trabalhadores) (PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa - Decreto de 10 de abril de 1976*. [em linha]. [Consult. 29 set. 2020]. Disponível em: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=4&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis)).

<sup>113</sup> Artigo Art. 15.º do CT/09 (Integridade física e moral); Artigo 16.º do CT/09 (Reserva da intimidade da vida privada) e Artigo 29.º e seguintes do CT/09 (Proibição de assédio). (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

Conforme SANTOS,<sup>114</sup> percebe-se, portanto, a execução do contrato de trabalho como estrutura juridicamente complexa da relação jurídico-laboral, com duração média da jornada de trabalho por oito horas diárias em quase todos os dias da semana. Essa relação se prolonga no tempo e o trabalhador se vincula a ela de modo pessoal, demandando sujeição e fidúcia no cumprimento de suas obrigações, fatos que potencializam situações aptas a causar desacordo entre os contratantes. Ademais, empregados e empregadores são parte de uma relação contratual em que cada um é titular de interesses antagônicos. Portanto, da forma como a relação trabalhista se opera, essa se revela catalisadora de contraposição de entendimentos e conflitos aptos a gerar situações de estresse, tensão e desgaste emocional. Tais situações podem ser materializados por meio de condutas assediantes, as quais estão aptas a ocorrer tanto entre as partes contratantes, independentemente de seu posicionamento hierárquico como pode ser extensível à terceiros alheios à relação.

---

<sup>114</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51

### 3 ENQUADRAMENTO INTERNACIONAL CONTRA A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO E NECESSIDADE DE NORMA INTERNACIONAL SOBRE O TEMA

A partir do momento em que o assédio moral laboral passou a ser objeto de pesquisa multidisciplinar, o fenômeno também passou a ser normatizado por ordenamentos jurídicos estatais. As primeiras normas surgiram em países do norte da Europa, a iniciar pela Suécia<sup>115</sup>, em que pese inicialmente apresentarem caráter predominantemente preventivo. SANTOS<sup>116</sup> aduz que essa primeira proposta de intervenção regulamentar, juntamente com os estudos operados por Leymann na Suécia, influenciaram a abordagem normativa do tema pelo Direito Comunitário, que se tornou referência para os demais ordenamentos jurídicos.

Devido a graves consequências advindas da conduta do assédio nas relações laborais com ocorrência a nível mundial<sup>117</sup>, esse passou a ser regulado não apenas no direito de âmbito interno, mas também no direito internacional e comunitário. PLÁ RODRIGUES, citado por FARIAS, destaca motivos para a internacionalização da proteção do trabalhador a partir da OIT<sup>118</sup>:

[...] a preocupação com a concorrência desleal entre os Estados como razão para universalizar um patamar mínimo de direitos entre todos os países, além de outros principais igualmente presentes nos dias atuais, como a universalidade de problemas, a solidariedade entre os trabalhadores dos diversos países, o desenvolvimento das migrações e a contribuição para a paz.

Nessa quadra de ideias, PIOVESAN cita alguns fenômenos de âmbito internacional que romperam com a ideia de que o Estado seria o único sujeito de Direito Internacional, trazendo à tona a discussão sobre os Direitos Humanos<sup>119</sup>:

Vale dizer, o advento da Organização Internacional do Trabalho, da Liga das Nações e do Direito Humanitário registra o fim de uma época em que o Direito Internacional era, salvo raras exceções, confinado a regular relação entre Estados, no âmbito estritamente governamental.

---

<sup>115</sup> “No final de 1977 foi publicada a Ordenança do Comitê Nacional Sueco de Segurança e Saúde Ocupacional, contendo Provisões sobre medidas contra a Vitimização no Trabalho, ainda que só tenha entrado em vigor em 1993.” (PRATA, ref. 62, p. 35)

<sup>116</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51

<sup>117</sup> “A Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre “violência no trabalho”, de 1996, apresentava um quadro assustador e já configurava a violência no trabalho como problema mundial [...]. A Segunda versão desse relatório foi apresentada em 2000. Os seus resultados foram ampliados e demonstraram que o fenômeno é evidentemente global, ainda que a sua extensão real não seja totalmente conhecida [...]” (FREITAS, Maria Ester de, Roberto Heloani, Margarida Barreto, ref. 75, p. 3)

<sup>118</sup> PLÁ RODRIGUES, Americo *apud* FARIAS, Renato Vieira de e ALVAREGA, Rúbia Zanotelli. A Convenção da OIT e a proteção da saúde mental dos trabalhadores. In: *O Controle de Convencionalidade da Reforma Trabalhista* [livro eletrônico] / coord: Luiz Eduardo Gunther e Rubia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo: Dialética, 2020, p.17

<sup>119</sup> PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 18ªed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, pp. 206 a 208. ISBN 978-85-472-2989-4

Por meio desses institutos, não mais se visava proteger arranjos e concessões recíprocas entre os Estados; visava-se, sim, o alcance de obrigações internacionais a serem garantidas e implementadas coletivamente, que, por sua natureza, transcendiam os interesses exclusivos dos Estados contratantes. Essas obrigações internacionais voltavam-se à salvaguarda dos direitos do ser humano, e não das prerrogativas dos Estados. Tais institutos rompem, assim, com o conceito tradicional que situava o direito internacional apenas como a lei da comunidade internacional dos Estados e que sustentava ser o Estado o único sujeito de Direito Internacional. Rompem ainda com a noção de soberania nacional absoluta, na medida em que admitem intervenções no plano nacional, em prol da proteção dos direitos humanos.

Com a estruturação do sistema internacional de proteção dos Direitos Humanos, notadamente após finda a Segunda Guerra Mundial, a proteção laboral passou a ser objeto de foros internacionalmente direcionados a proteger a dignidade humana, como a Organização das Nações Unidas (ONU).

Observa-se, portanto, que não se pode limitar o Direito Internacional do Trabalho à legislação advinda apenas de uma fonte internacional, notadamente a OIT. Instrumentos internacionais de fontes diversas, em que pese nem sempre abordando diretamente a figura do assédio, consagraram de forma abrangente a tutela dos direitos humanos que são aplicáveis também nas relações de trabalho.

O Tratado de Versalhes instituiu a OIT em 1919 após a Primeira Grande Guerra a fim de promover paz social e melhoria das relações de trabalho por meio de princípios, os quais passaram a nortear a normatização internacional do trabalho. A partir de então, surgem as primeiras convenções protetivas após essa Grande Guerra. Posteriormente, em 1944 a Convenção da Filadélfia introduz princípios da proteção trabalhista, os quais passaram a fazer parte da nova Constituição da OIT. Nesse período observou-se a transformação da Liga das Nações na ONU, a qual passou a tratar de questões de Direitos Humanos, incluindo os inerentes aos trabalhadores. Verifica-se, portanto, que a proteção laboral em âmbito internacional de forma mais pontual foi observada a partir do período após a Segunda Guerra Mundial, na segunda metade do século XX.

Como já verificado nessa dissertação, a pesquisa sobre assédio e violência laboral no âmbito de ciências não-jurídicas inicia apenas a partir da década de 80. Como fenômeno jurídico, observou-se legislação preventiva do fenômeno na Suécia a partir do final do século passado. Portanto, reitera-se que o fenômeno, em que pese já possa fazer parte da conduta humana desde sempre, foi cientificamente trazido à discussão jurídica há poucas décadas. Nessa quadra de ideias, FERREIRA defende

que a temática do assédio prevista na Convenção 190 tem existência concomitante ao surgimento do Direito do Trabalho<sup>120</sup>:

Antes de se adentrarmos no tema do artigo, tem-se uma análise crítica acerca dele. Muito embora afirma-se que a Convenção nº 190 da OIT seja uma evolução normativa, como acima asseverado, tem-se na realidade como um não passar do tempo ou como se estivéssemos até mesmo retrocedendo, porquanto que em pleno século XXI tenhamos que discutir a temática que assombrou a Europa no século XIX, uma verdadeira chaga social, e que ensejou o surgimento do Direito do Trabalho no século XX: a saúde e segurança no mundo do trabalho. Sabido e ressabido que esta temática perpassa por duas vertentes concomitantes: os acidentes físicos e as doenças mentais/psicossociais.

Ao observarmos a violência e o assédio no trabalho como conduta que resulta em violação de bens jurídicos tutelados, nota-se que esses são direitos intrinsecamente ligados à proteção da dignidade do trabalhador como pessoa humana, a saber, integridade física e mental, igualdade, não-discriminação, entre outros.

A partir desse ponto de vista, infere-se que esses direitos inerentes à dignidade humana do trabalhador já eram alvo de proteção em diversos instrumentos internacionais, ganhando ainda mais visibilidade nos produzidos a partir do período após a Segunda Guerra Mundial, ou seja, na segunda metade do século XX. Ressalte-se que há vários instrumentos internacionais que apresentam regulamentação sobre o tema de forma tangente e difusa, ou seja, dificilmente apresentam algum direcionamento de forma expressa e específica contra violência e assédio no trabalho, mas garantem proteção a bens jurídicos violados pela conduta.

Portanto, devido ao fato de alguns desses instrumentos normativos apresentarem-se como normas cuja relevância e obrigatoriedade alcançam nível internacional, esses tornaram-se precursores e paradigmas para o combate de violência e assédio no mundo do trabalho. Nesse contexto, exemplificam-se os principais instrumentos, a saber: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, Convenção Americana de Direitos Humanos, Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, Declaração

---

<sup>120</sup> FERREIRA, Vanessa Rocha, DA ROCHA, Cláudio Jannotti, ref. 50, p. 45

Sociolaboral do Mercosul, Diretivas da União Europeia, Convenções da ONU, além de inúmeras Convenções e Recomendações da OIT.<sup>121 122</sup>

### 3.1 Instrumentos Internacionais sobre Direitos Humanos Percussores da Tutela da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho

MAZZUOLI<sup>123</sup> assevera que a proteção dos direitos humanos laborais materializou-se por meio de tratados e instrumentos normativos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, assim como o Tratado Internacional sobre Direitos Econômicos Sociais e Culturais, o qual dispõe sobre tutela das relações laborais, tais como referentes à liberdade de profissão, discriminação no trabalho, remuneração, e sindicatos. Nesse sentido, o autor<sup>124</sup> conclui que as fronteiras do Direito Internacional foram substancialmente ampliadas muito além das inicialmente estabelecidas ao tempo do advento da OIT.

A iniciar pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, essa trata-se de documento formal de intenções produzido ao fim da Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948. Sofre forte influência de Immanuel Kant, que defendeu a ideia de que o homem é um fim em si mesmo, não podendo ser coisificado ou utilizado como meio de obtenção de qualquer objetivo. Esse pensamento de Kant ressurgiu após a Segunda Guerra Mundial, influenciando a positivação de direitos fundamentais inerentes à dignidade e liberdade do homem na maior parte das Constituições. Tal

---

<sup>121</sup> No questionário com objetivo de solicitar aos Estados-Membros que expressassem opinião acerca do âmbito de aplicação e conteúdo dos instrumentos propostos a tratar da violência e assédio no mundo do trabalho, foi questionado: *Deveriam ser incluídas outras considerações no Preâmbulo do instrumento ou dos instrumentos? Em caso de resposta afirmativa, por favor especifique.*

Nos Comentários, a OIT deu como resposta consolidada: O Preâmbulo deve mencionar outros instrumentos internacionais relevantes como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos; o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos; o Pacto Internacional relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. (OIT, pp. 18-20, ref. 45)

<sup>122</sup> A Convenção 190 da OIT em seu preâmbulo, reproduziu quase a totalidade do teor da resposta do *Bureau* Internacional do Trabalho, *in verbis*: “Recordando outros instrumentos internacionais relevantes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.” OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho* [em linha]/tradução não oficial. Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de jun. 2019). [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)

<sup>123</sup> MAZZUOLI, p. 1553, ref.10

<sup>124</sup> *Ibidem*

influência pode ser constatada no preâmbulo da Declaração<sup>125</sup>: “Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo.”, assim como no artigo 1<sup>a</sup> da Declaração<sup>126</sup>: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.” Nesse sentido, observa-se também os seus artigos 7<sup>o</sup> e 12<sup>o</sup>, os quais tutelam, respectivamente, a não-discriminação e proteção da intimidade e vida privada<sup>127</sup>.

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos resultaram de Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas ocorrida em 1966. O primeiro Pacto tutela direitos humanos do trabalhador ao dedicar medidas de proteção a direitos sociais do indivíduo. Nesse, observa-se diversas fontes de incidência laboral, destacando-se: direito à existência de condições de trabalho favoráveis à segurança, saúde e higiene, à igualdade remuneratória, assim como direito a oportunidades sem qualquer discriminação fundada no gênero, com previsão no artigo 7<sup>o</sup>; e ainda direitos referentes à saúde, higiene e segurança no trabalho no artigo 12<sup>o</sup><sup>128</sup>. Ademais, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos destaca no artigo 17<sup>o</sup> sobre proteção ao ser humano, em ainda seu artigo 26<sup>o</sup> vedação a qualquer forma de discriminação<sup>129</sup>.

---

<sup>125</sup> ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos* [em linha]. Paris. 1948 [Consult. 25 mar. 2020]. Disponível em: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

<sup>126</sup> *Ibidem*

<sup>127</sup> “Artigo 7.º: Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual protecção da lei. Todos têm direito a protecção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo 12.º Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a protecção da lei.” (ONU, ref. 125)

<sup>128</sup> Art. 7.º: Os Estados-Signatários no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias que assegurem, em especial: a) Uma remuneração que proporcione como mínimo a todos os trabalhadores: i) Um salário igual pelo trabalho de igual valor, sem distinções de nenhuma espécie; em particular, deve assegurar-se às mulheres condições de trabalho não inferiores às dos homens, com salário igual para trabalho igual; ii) Condições de vida dignas para eles e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto. b) Segurança e higiene no trabalho; c) Iguais oportunidades de promoção no trabalho à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que não sejam os factores de tempo de serviço e capacidade; d) O descanso, usufruir do tempo livre, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, assim como a remuneração dos dias feriados.

Artigo 12.º 1. Os Estados-Signatários no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa gozar das melhores condições possíveis de saúde física e mental. 2. A fim de assegurar a plena efectividade deste direito, os Estados-Signatários no presente Pacto deverão adoptar, entre outras, as medidas necessárias para: a) A redução do número de nados-mortos e da mortalidade infantil e o são desenvolvimento das crianças; b) O melhoramento em todos os aspectos da higiene do trabalho e do meio ambiente; c) A prevenção e o tratamento das doenças epidémicas, endémicas, profissionais e outras, e lutar contra as mesmas; d) A criação de condições que assegurem a todos a assistência médica e serviços médicos em caso de doença. (ONU. *Pacto Internacional dos direitos económicos, sociais e culturais*. [em linha]. 1966 [Consult. 25 mar. 2020]. Disponível em: [http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao\\_para\\_a\\_Defesa\\_a\\_Seguranca\\_e\\_a\\_Paz/documentos/pacto\\_internacional\\_sobre\\_direitos\\_economicos\\_sociais\\_culturais.pdf](http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_para_a_Defesa_a_Seguranca_e_a_Paz/documentos/pacto_internacional_sobre_direitos_economicos_sociais_culturais.pdf))

<sup>129</sup> “Artigo 17: Ninguém poderá ser objeto de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais às suas honra e reputação. Toda pessoa terá direito à protecção da lei contra essas ingerências ou ofensas.

Artigo 26: Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual protecção da lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas protecção igual e eficaz contra qualquer

Nessa quadra de ideias, ao analisar o assédio laboral a partir da Convenção Europeia dos Direitos do Homem de 1950, SANTOS aduz<sup>130</sup>:

A interpretação evolutiva efetuada pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem ao artigo 3º, tem permitido equacionar se uma situação de assédio laboral poderá qualificar-se enquanto tratamento desumano ou degradante para os fins da convenção e, nessa medida, poder consubstanciar uma violação da mesma por parte dos Estados.

Observa-se ainda a tratar do tema os seguintes artigos da Carta Social Europeia de 1961 (revisada em 1996)<sup>131</sup>: direito ao trabalho em condições de trabalho justas (art. 2º), proteção da segurança, saúde higiene no trabalho (art. 3º), dignidade no trabalho (art. 26º) e direito à igualdade de oportunidades sem discriminações fundadas em gênero, notadamente na questão remuneratória (art. 20º).

Outrossim, os peritos da OIT concluíram que inúmeros Tratados da ONU em matéria de direitos humanos contêm dispositivos referindo-se explicitamente a violência e assédio. Não obstante, esses tratados limitam-se a determinados grupos de pessoas (pessoas com deficiência, migrantes, mulheres), além de não proporcionarem orientação específica e direta contra a violência e o assédio no mundo do trabalho<sup>132</sup>:

Ao abrigo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Artigo 27.º, parágrafo 1, alínea b), os Estados Partes da mesma devem promover o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, proporcionando-lhes condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo proteção contra o assédio (o termo «assédio» não está definido na Convenção).

O parágrafo 2 do Artigo 16.º da Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, exige que os Estados ofereçam a estas pessoas uma proteção efetiva contra todo o tipo de violência, lesões físicas, ameaças ou intimidação por parte de funcionários públicos ou de particulares, grupos ou instituições.

O Comité da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), considera que o assédio sexual no local de trabalho constitui uma forma de violência de género que pode prejudicar gravemente a igualdade no emprego e constituir um problema de saúde e de segurança.

Nesse sentido, SANTOS<sup>133</sup> destaca dois instrumentos de direito internacional aprovados pela ONU: Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação racial, de 1965; e Convenção da ONU sobre todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres de 1979. O autor aduz que, embora essas duas convenções estejam centradas num fator discriminatório específico, apresentam uma

---

discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação económica, nascimento ou qualquer outra situação." (ONU. *Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos*. [em linha]. 1966 [Consult. 25 mar. 2020]. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>)

<sup>130</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51

<sup>131</sup> ONU. *Carta Social Europeia*. [em linha]. 1966. [Consult. 25 mar. 2020]. Disponível em: [https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta\\_social\\_europeia\\_revista.pdf](https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf)

<sup>132</sup> OIT, pp. 41-42, ref. 37

<sup>133</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51

proposta de noção de discriminação<sup>134</sup>, prevendo ainda a sua incidência em plano laboral<sup>135</sup>. Portanto, no que tange à produção normativa da ONU, verifica-se direcionamento ao assédio decorrente de condutas discriminatórias e ao assédio sexual.

## 3.2 Instrumentos Normativos da OIT precursores da Tutela da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho

Conforme consta no Relatório “Acabar com a Violência e o Assédio Contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho V(1)”<sup>136</sup>, a OIT ao longo de sua existência normatizou com o intuito de proteger os trabalhadores contra violência e assédio. No entanto, as Convenções e Recomendações normatizadas nesse sentido, ao abordarem o fenômeno, ou referiam-se apenas a determinados tipos de violência e assédio ou limitavam-se à proteção de determinados grupos ou profissões<sup>137</sup>. Assim, concluíram os Peritos da OIT<sup>138</sup>:

Os peritos observaram que diversas normas internacionais do trabalho existentes concedem proteção contra algumas formas de violência e assédio no local de trabalho ou protegem grupos específicos de trabalhadores, e que outras normas definem alguns elementos essenciais para um quadro regulamentar mesmo quando não mencionam explicitamente a violência e o assédio. No entanto, reconheceram que estes instrumentos não definem a violência e o assédio nem proporcionam orientação acerca de como abordar as suas diversas manifestações e abrangem apenas grupos específicos de trabalhadores no âmbito da sua aplicação.

Em outro ponto do Relatório V(1)<sup>139</sup>, ao analisar lacunas na regulamentação em matéria de violência e assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho, o *Bureau* Internacional do Trabalho concluiu no mesmo sentido:

Desde então, a OIT adotou inúmeras normas no que se refere a formas específicas de violência e de assédio (ver na secção 3.1 uma visão geral), no entanto, nenhuma destas normas aborda

---

<sup>134</sup> “Sendo entendida como “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência [...] que tenha como objetivo ou efeito destruir ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social e cultural em qualquer outro domínio da vida pública” (SANTOS, Pedro Miguel Barrambana. *Do Assédio Laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*. 1ª ed. Coimbra: Almedina, 2017, pp. 101. ISBN: 978-972-40-6872-5)

<sup>135</sup>“(...) assim veja-se o art. 5º, al. E) da CEDR – *direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho, a protecção contra o desemprego, a salário igual para trabalho igual e uma remuneração equitativa e satisfatória*” e “*fundar sindicatos e de filiar em sindicatos*” – art. 11.º, n.º1 e 2 da CEDM” (SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 134, pp. 101-102)

<sup>136</sup> OIT, pp. 35-41, ref. 37

<sup>137</sup> “Por conta do argumento apresentado pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, *in verbis*: Deixar em aberto a definição da natureza exata da conduta permite abranger a gama completa de ações que podem causar danos físicos, psicológicos ou sexuais, incluindo as possíveis novas manifestações de violência e de assédio. Isto é coerente com as conclusões da Reunião de Peritos, no sentido em que o instrumento ou os instrumentos deveriam ser suficientemente flexíveis «para poder abordar as diferentes formas de violência e de assédio, assim como os diferentes contextos»; além disso, o instrumento ou os instrumentos «deveriam poder responder igualmente aos novos riscos e desafios que podem conduzir à violência e assédio no mundo do trabalho, como os que surgem como consequência da evolução das modalidades de trabalho e da tecnologia» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 18).” (OIT, p. 8, ref. 37)

<sup>138</sup> OIT, p. 3, ref. 37

<sup>139</sup> OIT, p. 102, ref. 37

a erradicação da violência e do assédio como o seu objetivo principal, nenhuma define tais condutas e nenhuma proporciona orientações detalhadas sobre a forma de abordar o problema. Da mesma forma, só mencionam determinadas formas de violência e de assédio e apenas relativamente a determinados grupos de trabalhadores e trabalhadoras ou certos setores ou profissões, como as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, os trabalhadores/as com VIH e os membros de povos indígenas. A natureza específica das proteções faz com que os trabalhadores/as que não estão compreendidos expressamente no âmbito destes instrumentos fiquem excluídos e que, de facto, constituem a grande maioria dos trabalhadores de todo o mundo.

Nessa quadra de ideias, SANTOS, ao relacionar a produção normativa da OIT com o fenômeno do assédio moral, aduz<sup>140</sup>:

De igual modo, a actividade regulamentar desenvolvida pela Organização Internacional do trabalho no sobredito período, ainda que não versando directamente o fenómeno, logrou apresentar aos Estados um conjunto de medidas tuteladoras de aspectos sensível na execução da relação laboral, fundadas especialmente em razões económicas, sociais e humanitárias. Mostram-se assim salientes no processo evolutivo a se convenções da OIT, donde se salientam com incidência mediata no nosso objecto as Convenções nº 100 (1951), sobre a igualdade de remuneração, nº 111 (1958) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, nº 155 (1981) , sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, e nº 156 (1981) sobre os trabalhadores e se com responsabilidades familiares.

Portanto, conforme o *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>141</sup>, há grande incidência de tratamento de violência e assédio em muitos instrumentos normativos da OIT, entretanto, não de forma suficiente à demanda a respeito do tema. A seguir, apontam-se situações, as quais se referem apenas a determinados tipos de violência e assédio.

A Convenção 29, de 1930, sobre o Trabalho Forçado e a Convenção 105, de 1957, sobre Abolição do Trabalho Forçado, conforme o Relatório V(1),<sup>142</sup>: “visam garantir a todos os seres humanos a liberdade face à imposição de trabalho forçado, independentemente da natureza ou setor econômico da atividade laboral de que se trate”. Verifica-se, portanto, que nessas Convenções da OIT o conceito de violência física e coação psicológica é utilizado como meio de obrigar as pessoas aceitar o trabalho forçado, portanto, restrito à essa situação fática.

Ademais, no que se refere ao trabalho infantil (Convenção 182 da OIT), situações de abuso físico, psicológico e sexual de crianças são reportadas apenas quando da exposição das vítimas à conflitos armados ou a atividades ilícitas. Nessa normativa, danos à saúde física e psicológica das crianças são considerados tão somente quando sujeitas a condições de trabalho considerado perigoso.

Outrossim, a Convenção 111, de 1958, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão expressa o conceito de discriminação limitado ao ponto de vista

---

<sup>140</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 134, p. 102

<sup>141</sup> OIT, p. 36, ref. 37

<sup>142</sup> OIT, p. 36, ref. 37

da OIT<sup>143</sup>. Ressalte-se que o assédio sexual foi considerado como grave conduta discriminatória baseada no sexo, compreendido, portanto, no âmbito de aplicação dessa Convenção<sup>144</sup>.

Em outros casos previstos pela OIT, a violência e o assédio são tratados diretamente no texto de certas Convenções e Recomendações, entretanto, com âmbito de aplicação quanto a esses conceitos limitado por questão de o instrumento normativo ser restrito a grupos específicos. São exemplos: Convenção 169 relativa aos Povos Indígenas e Tribais, Convenção 189, de 1969, relativa aos Trabalhadores do Serviço Doméstico<sup>145</sup>, Recomendação 200, de 2010, relativa à Infecção VIH e SIDA, Recomendação 204, de 2015 relativa a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, dentre outras.

Ainda conforme o *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>146</sup>, nas normativas da OIT em matéria de segurança e de saúde no trabalho, em que pese aquelas não abordarem de forma explícita a violência e o assédio, tais atos colocam em risco a saúde, tanto física como mental. Nesse sentido, MARANHÃO correlaciona meio ambiente do trabalho à saúde física e mental<sup>147</sup>:

Juridicamente, *meio ambiente do trabalho* é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condicionam a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto *jurídico-laborativo*.

Nessa esteira, importante ressaltar a Convenção nº 155, de 1981, sobre Segurança, Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente, a qual dispõe em seu artigo 3º<sup>148</sup> que "saúde" no trabalho abrange não só a ausência de afecção ou doenças, mas também os elementos físicos e mentais diretamente relacionados com a segurança

---

<sup>143</sup> Artigo 1 da Convenção 111 da OIT: "1: Para os fins da presente Convenção, o termo "discriminação" compreende: a) toda a 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 oportunidades 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 consulta das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados." (OIT, *Convenção 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação* [em linha]. 1958. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm))

<sup>144</sup> OIT, p. 37, ref. 37

<sup>145</sup> "Conforme essa Convenção, os Estados outorgantes comprometem-se, entre outros e neste concreto âmbito sectorial, a adoptar medidas que assegurem condições de trabalho equitativas e condições de trabalho dignas, incluindo condições de vida dignas que respeitem a vida privada do trabalhador caso este se encontre alojado com o agregado familiar do empregador (art. 6º), bem como, especialmente relevante para o nosso objecto, "tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico gozem de uma protecção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência" (art. 5º). (SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 134, p. 103)

<sup>146</sup> OIT, p. 39, ref. 37

<sup>147</sup> MARANHÃO, Ney. *Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual*. São Paulo: LTr, ano 80, n. 04, p.430, abr. 2016

<sup>148</sup> artigo 3.e da Convenção 155 da OIT: Para os fins da presente Convenção: lei; e) 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. (OIT, *Convenção 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. [em linha]. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm))

no trabalho. Portanto, se o assédio causa danos à saúde mental e física dos trabalhadores, tal normatização demanda medidas preventivas nesse sentido no ambiente de trabalho.

### **3.3 Necessidade de Normatização Internacional sobre o Fenômeno da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho: Convenção 190 da OIT**

Conforme o *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>149</sup>, os países têm tentado corrigir a situação da violência e assédio no mundo do trabalho por meio de leis penais, trabalhistas, anti discriminação e sobre segurança e saúde no trabalho. Não obstante, observa-se a maioria dos Estados aplicando tão somente medidas pontuais contra violência e segurança no trabalho, fazendo-se necessária adotar uma abordagem integrada de ações. As lacunas nas legislações nacionais e internacionais no que tange ao combate à violência e assédio laboral trouxe ao debate a necessidade de adoção de normativa internacional mediante aplicação de uma abordagem inclusiva e integrada. Portanto, essa ausência de orientações internacionais reflete no déficit de definição e combate à violência e assédio nos ordenamentos jurídicos dos Estados.

Ademais, quando inexistente alguma regulação, percebe-se uma grande incidência de lacunas, as quais devem ser supridas e orientadas por uma normatização a nível internacional. Nesse sentido, uma abordagem inclusiva e integrada permite proteção abarcando um amplo espectro de situações objetivas e subjetivas de assédio, ou seja, protegendo um amplo número de vítimas - incluindo domésticos, informais, em recrutamento, após despedimento, por exemplo - e em inúmeras situações ligadas ao mundo do trabalho, não se restringindo apenas ao local da prestação de serviços - como exemplo local de descanso, mudança de uniforme, alimentação, viagens, deslocamento para o trabalho etc.

Em suma, assim concluiu o *Bureau* Internacional do Trabalho acerca dos fatores que fundamentam uma normativa internacional específica sobre violência e assédio no trabalho<sup>150</sup>:

Em que pese a OIT já há muito tempo ter reconhecido a incompatibilidade do trabalho decente com a violência e assédio no mundo do trabalho, observa-se lacunas em seus instrumentos

---

<sup>149</sup> OIT, pp.101-106, ref. 37

<sup>150</sup> OIT, p.106, ref. 37

normativos, por abordar apenas formas específicas de assédio ou aplicando proteção à apenas determinados grupos. Nenhuma dessas normas tem como objetivo principal trazer-nos uma definição direta e específica de violência e assédio no mundo do trabalho, e tampouco de oferecer orientações detalhadas sobre abordagem e erradicação do fenômeno.

Portanto, em razão da incompletude da normatização da OIT acerca da proteção e prevenção contra violência no mundo do trabalho, o *Bureau* Internacional do Trabalho ao propor elementos essenciais a incluir em uma Convenção em uma Recomendação da OIT, aduziu o seguinte<sup>151</sup>:

Estabelecer os componentes de uma definição de violência e de assédio, centrada nos efeitos da violência e do assédio, com inclusão dos danos físicos, psicológicos e sexuais; estabelecer os componentes do conceito de «mundo do trabalho»; estabelecer um âmbito de aplicação amplo, aplicável a todos os trabalhadores, em todas as formas de emprego, em qualquer posto de trabalho ou ocupação e em todos os setores da economia, tanto formal como informal, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores voluntários, os candidatos a emprego e os trabalhadores que tiverem sido despedidos ou suspensos.

Até o advento da Convenção 190 da OIT, inexistia normativa internacional estabelecendo especificamente uma definição do fenômeno e um âmbito de ação. Por conseguinte, os peritos da OIT<sup>152</sup> entenderam como urgente que se estabelecesse um instrumento internacional apto a proporcionar uma abordagem clara, abrangente e integrada para prevenção e eliminação da violência e assédio. Essa normativa iria ao encontro do cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio de números 3, 5, 8 e 10, quais sejam, vida saudável e bem-estar, igualdade de gênero, trabalho digno, crescimento econômico e redução das desigualdades.

Nessa quadra de ideias, pode-se entender que a proteção do trabalhador nos instrumentos internacionais apontados como precursores da necessidade de normatização e proteção internacional específica sobre o fenômeno da violência e assédio laboral se consolidou com o advento da Convenção 190 da OIT.

Mesmo constatada a inespecificidade da tutela de assédio e violência no trabalho nas normas internacionais, essas não foram ignoradas como precedentes para fundamentar a tutela do fenômeno. Nessa senda, a OIT em Relatório “Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho V(1)”<sup>153</sup> questionou seus Estados-Membros acerca da viabilidade de recordar no preâmbulo da Convenção 190 a Declaração da Filadélfia, assim como reafirmar a pertinência das Convenções Fundamentais da OIT e outros instrumentos internacionais relevantes. Quanto a recordar a Declaração da Filadélfia de 1944 em uma futura Convenção contra violência e assédio no mundo do trabalho, concluiu a OIT no Relatório “Acabar com a

---

<sup>151</sup> *Ibidem*, p.109

<sup>152</sup> *Ibidem* pp.101-106

<sup>153</sup> *Ibidem*, p.114

violência e o assédio no mundo do trabalho” V(2)<sup>154</sup>: “A esmagadora maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e empregadores concorda com essa afirmação”. Ademais, no que tange à reafirmação das Convenções fundamentais da OIT nesse futuro instrumento normativo, destaca-se dos comentários do *Bureau*<sup>155</sup>:

Praticamente todos os governos e organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores apoiam a inclusão desta afirmação, sendo que alguns citam a pertinência das Convenções fundamentais no que respeita o fenômeno da violência e do assédio.

Diversos governos e organizações de trabalhadores propõem referir especificamente os instrumentos da OIT, sendo que cinco governos sugerem mencionar instrumentos relacionados com a discriminação no emprego e na ocupação.

Em resposta às preocupações expressas sobre a falta de ratificação das Convenções fundamentais por parte de alguns Estados-Membros, o *Bureau* gostaria de esclarecer que o parágrafo 2 da Declaração da OIT sobre os Princípios e os Direitos Fundamentais no Trabalho declara que «todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas... têm a obrigação de respeitar, promover e realizar, de boa fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto de tais convenções».

Portanto, além de ressaltar no Preâmbulo da Convenção 190 a relevância das Convenções Internacionais do Trabalho, recordaram-se outros instrumentos internacionais relevantes, a saber<sup>156</sup>:

Recordando outros instrumentos internacionais relevantes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A Convenção 190 da OIT veio, portanto, suprir a falta de uma norma internacional tratando-se a problemática de forma específica, definindo um conjunto fundamental de princípios com orientações de implementação contra a violência e assédio no mundo do trabalho.

---

<sup>154</sup> OIT, p.11, ref. 45

<sup>155</sup> OIT, pp. 12-13, ref. 45

<sup>156</sup> Preâmbulo da Convenção 190 (OIT. C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio, ref. 122)

## 4 NORMALIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO: CONVENÇÃO 190 DA OIT

A normatização oriunda da OIT até junho de 2019, de certa forma, já vinha instrumentalizando tutela internacional contra violência e assédio no mundo do trabalho. A adoção de uma nova Convenção Internacional acerca do tema, além de reafirmar preocupação internacional de proteção e combate ao fenômeno, objetivou estender proteção a todos os trabalhadores, assim como abranger qualquer forma de violência e assédio, de forma global e integrada<sup>157</sup>.

Devido a divergências quanto à origem temporal e conceituação multidisciplinar da violência e assédio no mundo do trabalho, e à crescente necessidade de normatização em âmbito internacional sobre a matéria, a OIT aprovou a Convenção 190. Essa aponta em seu Preâmbulo consequências causadas pelo fenômeno e, por conseguinte, já nos primeiros artigos, apresenta parâmetros a serem seguidos pelos Estados-membros a fim de alcançar definições e âmbitos de atuação o mais abrangente possível.

### 4.1 Impactos e Consequências da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho

Conforme FERREIRA e DA ROCHA<sup>158</sup>, o assédio no trabalho pode gerar consequências físicas, psicológicas, familiares, sociais e profissionais ao trabalhador. Dentre os danos causados pelo fenômeno, os autores apontam doenças como síndrome de *burnout*, depressão, alterações do sono e inclusive tendências ao suicídio<sup>159</sup>. A título de exemplo, no Japão, as jornadas de trabalho excessivas e extenuantes são causas extremas de prejuízo psíquico ao trabalhador. Há empregados que chegam a óbito por esgotamento laboral (“*Karoshi*”), além de

---

<sup>157</sup> OIT, p.106, ref. 37

<sup>158</sup> FERREIRA, Vanessa Rocha, DA ROCHA, Cláudio Jannotti. Ref.50, p. 54

<sup>159</sup> Os dados são preocupantes, porquanto em 2012 a Organização Mundial de Saúde alertou que até 2020 a depressão passaria de quarta para segunda dentre as principais causas de incapacidade para o trabalho no mundo. (FORUM: A depressão e a incapacidade para o trabalho. [em linha] *Revista Forum*. 2012 [Consult. 20 fev. 2021]. Disponível em: [https://revistaforum.com.br/noticias/a\\_depressao\\_e\\_a\\_incapacidade\\_para\\_o\\_trabalho/](https://revistaforum.com.br/noticias/a_depressao_e_a_incapacidade_para_o_trabalho/))

cometerem suicídio por problemas mentais desenvolvidos no ambiente laboral (“*Karojisatsus*”)<sup>160</sup>.

Claire Courteille-Mulder, diretora do escritório da OIT para a China e Mongólia, considera que a violência e assédio no mundo do trabalho têm ocorrido de forma persistente nos mercados de trabalho, durante anos e em dimensões internacionais<sup>161</sup>:

Muitos argumentaram que já era hora de a comunidade internacional adotar um tratado como a violência e o assédio no trabalho têm sido características persistentes dos mercados de trabalho por anos em todo o mundo. De acordo com a última edição das Condições de Trabalho da OIT em uma Perspectiva Global relatório cobrindo 1,2 bilhão de trabalhadores, até 12 por cento deles disseram ter sido submetidos a abuso verbal, comportamento humilhante, bullying, atenção sexual indesejada ou assédio sexual.

A propósito de redefinir o assédio moral no mundo do trabalho, HIRIGOYEN<sup>162</sup> aponta em suas pesquisas que o fenômeno produz graves consequências à saúde das vítimas, aptas a provocar licenças prolongadas para tratarem de saúde e desintegração profissional. Tais fatos repercutem, portanto, na produtividade da empresa de forma considerável.

Nesse aspecto, verifica-se que a violência e o assédio no mundo do trabalho não causam apenas danos aos trabalhadores ou terceiros envolvidos, mas também às empresas e à economia como um todo. O *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>163</sup> concluiu que o fenômeno causa custos financeiros ao meio empresarial, os quais derivam do absentismo, diminuição do número de negócios, custo com litígios e pagamentos por indenização, além de diminuição produtiva, fatos que prejudicam a lucratividade das empresas<sup>164</sup>:

A violência e o assédio aumentam o absentismo e traduzem-se em maiores despesas em subsídios de doença e tarefas de administração (Rayner et al., 2001[...]. Vários estudos indicam que a rotatividade dos empregados provocada pela violência e o assédio implica custos ainda mais importantes do que o absentismo, uma vez que é muito caro recrutar e formar novos trabalhadores e trabalhadoras (Reyner et al., 2001). 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). Por outro lado, quando os trabalhadores e as trabalhadoras vítimas de abusos (ou os que presenciaram tais atos) permanecem numa empresa e não recebem o apoio adequado, a sua produtividade fica frequentemente diminuída devido aos efeitos negativos que os abusos têm na sua saúde, o que resulta num aumento dos custos da empresa (Zapf e Gross, 2001;

---

<sup>160</sup> CARREIRO, Líbia Martins. Morte por excesso de trabalho (karoshi) *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. [em linha]. Belo Horizonte, jul./dez.2007, v.46, n.76, p.131-141 [Consult. 20 fev 2021]. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73989/2007\\_carreiro\\_libia\\_morte\\_excesso.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73989/2007_carreiro_libia_morte_excesso.pdf?sequence=1)

<sup>161</sup> ILO. *China promotes gender equality at work*. [Consult. 19 set. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/beijing/information-resources/public-information/WCMS\\_721148/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beijing/information-resources/public-information/WCMS_721148/lang--en/index.htm)

<sup>162</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, ref. 63, pp. 11

<sup>163</sup> OIT, p.30, ref. 37

<sup>164</sup> OIT, p.30, ref. 37

Einarsen et al., 2003; Giga et al., 2008, pág. 16; Parlamento da Commonwealth da Austrália, 2012, pág. 11).

PORTO<sup>165</sup> correlaciona as mudanças estruturais globais na organização do trabalho com a crescente redução e precarização dos postos de trabalho, aumento da concentração de renda e da desigualdade social, o que tem como consequência a multiplicação de violência e assédio, fato que demanda atenção e proteção.

Nessa quadra de ideias, pode-se entender temerário legitimar o esvaziamento de direitos laborais, causando verdadeiro retrocesso social por conta de momentos críticos da economia, pois esses são cíclicos e inerentes ao sistema capitalista. Mesmo que se queria defender a manutenção de um equilíbrio financeiro à custa de “uma nova realidade jurídica trabalhista” baseada em redução de custos com a força de produção, deve se ter em mente que a prática de violência e assédio no trabalho onera o setor empresarial, assim como: custos extraordinários com captação e treinamento de novos empregados, diminuição de produtividade, diminuição de lucro, diminuição de competitividade no meio empresarial, dentre outros.

BARATA<sup>166</sup> aponta que o assédio laboral repercute inclusive no aumento de custos sociais, pois, a sociedade ao perder um agente ativo, esse deixa de fornecer sua força de trabalho, assim como deixa de contribuir com o custeio da seguridade social, ou seja, deixa de ser contribuinte do sistema, passando a ser sujeito credor de benefícios sociais. Nessa esteira, PACHECO correlaciona o assédio como fator inversamente proporcional ao crescimento econômico<sup>167</sup>:

O assédio moral tem um efeito que contraria a sustentabilidade do crescimento econômico. ele corrói o alicerce mais forte de qualquer economia, que é o trabalhador, e, portanto compromete o êxito das estratégias de acumulação de riqueza. Hoje já ninguém pode ter dúvidas de que as vantagens retiradas pelo agente ativo, da prática de assédio moral, serão sempre suportadas pela comunidade em geral de modo exponencialmente agravado em matéria de assédio, qualquer pequena vantagem extraída pelo assediador vai implicar custos elevadíssimos que serão pagos, mais cedo ou mais tarde, pela comunidade em geral.

Na Reunião de Peritos ocorrida em 2016 foram resumidos os impactos causados pela violência e assédio no mundo do trabalho: afetam relações no local de trabalho, compromisso dos trabalhadores, saúde, produtividade e qualidade de serviços públicos e privados, assim como a reputação das empresas. Nesse contexto, ao afirmarem que o fenômeno repercute na participação do trabalhador no mercado

---

<sup>165</sup> PORTO, Noemia Aparecida Garcia e Luciana Paula Conforti *apud* FARIAS, Renato Vieira de e ALVAREGA, Rúbia Zanotelli. A Convenção da OIT e a proteção da saúde mental dos trabalhadores. In: *O Controle de Convencionalidade da Reforma Trabalhista* [livro eletrônico]/ coord: Luiz Eduardo Gunther e Rubia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo: Dialética, 2020, pp.19-20

<sup>166</sup>BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p. 26

<sup>167</sup> PACHECO, Mago Graciano da Rocha. *Assédio Moral no Trabalho: O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, 2007 *apud* BARATA, Gabriele Arruda ref. 54, p. 26

de trabalho, ressaltou-se como importante impacto da violência e assédio no setor laboral o impedimento que de que mulheres integrem e permaneçam naquele, especialmente em setores e modalidades dominados pelos homens.

Portanto, tendo em vista o recente contexto socioeconômico, o qual potencializa danos decorrentes de situações de violência e assédio no mundo do trabalho, tornou-se necessária a adoção urgente de medidas para prevenção e eliminação desse fenômeno. Por se tratar de problema com crescimento exponencial a nível internacional, demandou-se inovação jurídica com a mesma abrangência, o que foi formalizada por meio da Convenção 190 da OIT em 2019<sup>168</sup>.

A Convenção 190 da OIT elenca danos e consequências decorrentes de violência e assédio no mundo do trabalho, a saber: danos à saúde psicológica, física e sexual das pessoas, assim como sérias consequências à dignidade humana e ao ambiente familiar e social.<sup>169</sup> Nessa toada, NICOLADELI<sup>170</sup> atribui a essa Convenção o pioneirismo internacional com intuito de normatizar de forma clara e objetiva o combate a qualquer forma de constrangimento físico ou moral em âmbito laboral.

Nesse sentido, a partir da constatação de que novas condições organizacionais e formas de gestão do trabalho - cuja implementação causou aumento de competitividade e exigência de produtividade entre trabalhadores, precarização de condições trabalho, automação e substituição de funções consideradas obsoletas por outras, as quais demandam novas qualificações -, causam aumento da informalidade e do desemprego, a Convenção 190 da OIT considera 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<sup>171</sup>.

Ainda em 2018, os Peritos da OIT concluíram que violência e assédio no mundo do trabalho causam obstáculos à inserção e permanência de mulheres no meio produtivo, contribuindo para disparidade salarial em razão do gênero, assim como podem provocar que trabalhadoras abandonem seus postos de trabalho, causando

---

<sup>168</sup> FARIAS, Renato Vieira de e ALVAREGA, Rúbia Zanotelli. A Convenção da OIT e a proteção da saúde mental dos trabalhadores. In: *O Controle de Convencionalidade da Reforma Trabalhista* [livro eletrônico] coord: Luiz Eduardo Gunther e Rubia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo: Dialética, 2020, p.19

<sup>169</sup> Preâmbulo da Convenção 190. OIT (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>170</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard. A Convenção 190 da OIT – o patamar civilizatório com mais igualdade e superação da violência e assédio nas relações de trabalho – algumas tarefas para os sindicatos. In: *Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico] Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinicius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, p. 23. ISBN: 978-65-88557-04-4.

<sup>171</sup> Preâmbulo da Convenção 190. (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

inclusive condições que as levam ao suicídio<sup>172</sup>. Nesse contexto, o *Bureau* da OIT idealizou uma normatização internacional que priorizasse a elaboração de legislação e políticas em prol dos trabalhadores vítimas de violência e assédio em razão do gênero. Ademais, conclui-se também, por meio de pesquisas, que há outros grupos vulneráveis, os quais são desproporcionalmente afetados pelo fenômeno, quais sejam<sup>173</sup>:

[...] incluindo entre outros, os seguintes grupos: trabalhadoras, jovens trabalhadores de ambos os sexos, trabalhadores migrantes, trabalhadores com deficiência, povos indígenas e tribais, trabalhadores LGBTI, trabalhadores com VIH e trabalhadores de grupos marginalizados, tal como as comunidades afetadas pelos sistemas de castas e as minorias étnicas.

Em 2019, a OIT, já no Preâmbulo da Convenção 190, reconheceu que a violência e o assédio afetam a qualidade dos serviços públicos e privados e podem impedir que pessoas, em particular as mulheres, ingressem, permaneçam e progridam no mercado de trabalho<sup>174</sup>. Nesse sentido, NICOLADELI<sup>175</sup> aponta que a Convenção apresentou louvável avanço no que tange ao direito de igualdade e não discriminação no mundo do trabalho, nomeadamente nas questões concernentes a violência e assédio, estendendo proteção a grupos vulneráveis, como transexuais e homossexuais<sup>176</sup>.

A Convenção 190 reconheceu ainda a violência doméstica como fator apto a desencadear problemas no que tange ao emprego, à produtividade, à saúde e à segurança laboral<sup>177</sup>. Assim sendo, a OIT teceu considerações, atribuindo aos Governos, organizações de empregadores e de trabalhadores a função de enfrentar e abordar os impactos da violência doméstica<sup>178</sup>.

Shauna Olney<sup>179</sup>, Chefe da Divisão de Gênero, Igualdade e Diversidade da OIT, ao dispor com clareza sobre o tratamento do direito universal a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, ressalta que tais condutas têm o poder de causar violação e abuso dos direitos humanos. Da mesma forma, na Convenção 190, a OIT aponta

---

<sup>172</sup> OIT, p.29, ref. 37

<sup>173</sup> OIT, p.109, ref. 37

<sup>174</sup> Preâmbulo da Convenção 190. OIT, (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>175</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard. Ref. 170, p. 32

<sup>176</sup> art. 6. "Cada Membro deverá adoptar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho." (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>177</sup> Preâmbulo da Convenção 190: "[...]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. (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>178</sup> OIT, pp.53-55, ref. 37

<sup>179</sup> ILO. *ILO Convention on Violence and Harassment: Five key questions*. [Consult.13 mar. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_711891/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711891/lang-en/index.htm)

que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos<sup>180</sup>, entendendo-se, portanto, que o fenômeno viola direitos fundamentais no mundo do trabalho, considerando ainda a dignidade da pessoa humana com principal bem jurídico violado e carente de tutela<sup>181</sup>:

Recordando que os Membros têm a importante responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero à violência e ao assédio, com vista a facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se, prevenir e combater a violência e o assédio.

Ademais, a Convenção 190 ressalta ainda violência e assédio como ameaça à igualdade de oportunidades, além de considerar tais práticas como inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente. Por conseguinte, reconheceu que uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano pode ser uma forma de prevenção da violência e do assédio<sup>182</sup>.

## 4.2 Definições de Violência e Assédio no Mundo do Trabalho

O assédio moral corresponde a um tema pesquisado por juristas de diversos ordenamentos jurídicos, em que pese seu tratamento jurídico em relações jurídico-laborais seja fato recente no Direito Laboral. A propósito do dissertado nesse trabalho, a pesquisa e o estudo do assédio partiram da análise de questões não necessariamente restritas ao âmbito jurídico, pelo fato de reunirem um conjunto multidisciplinar de conhecimentos, para daí então adentrar no foco da pesquisa jurídica e efetiva legislação. Nesse sentido, SANTOS<sup>183</sup>:

Conforme sugestivamente afirma ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “os trabalhadores queixam-se e os psiquiatras e psicólogos ouvem-nos, procuram tratá-los e transmitem a mensagem aos sociólogos”, cabendo, numa perspectiva cronológica, ao jurista o último lugar nessa cadeia de análise. Assim, atalhando caminho, dir-se-ia que deste *melting pot* científico que resulta a profusão terminológica utilizada para identificar a mesma realidade ou, quando muito, concretos aspectos dessa mesma realidade.

Nesse contexto, BELMONTE aduz que o assédio no trabalho pode ser juridicamente conceituado como<sup>184</sup>:

[...] o conjunto de reiteradas condutas abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente de trabalho. Decorre do modo abusivo de relacionamento no trabalho e que termina submetendo o trabalhador a atitudes, exigências ou condições ofensivas do tratamento respeitoso que deve vigorar no ambiente de trabalho.

<sup>180</sup> Preâmbulo da Convenção 190: “Reconhecendo que a violência e o assédio podem constituir uma violação ou abuso de direitos humanos [...]. Preâmbulo da Convenção 190. (OIT. C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio, ref. 122)

<sup>181</sup> Preâmbulo da Convenção 190 (OIT. C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio, ref. 122)

<sup>182</sup> Preâmbulo da Convenção 190 (OIT. C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio, ref. 122)

<sup>183</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51

<sup>184</sup> BELMONTE, Alexandre Angra, ref. 52, p.158

O abuso do direito no exercício do poder de comando, ofensivo do bom relacionamento, tem a natureza de ilícito trabalhista, porque atentatório ao respeito à pessoa do trabalhador ou ao trabalho executado, destinado à preservação da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Caracterizam o assédio moral a abusividade, a reiteração da conduta, a natureza psicológica da ofensa ao respeito à pessoa do trabalhador e do valor social do trabalho.

Nessa esteira, importante ressaltar as lições de GARCIA, que conceitua o assédio moral a partir de um ponto de vista da conduta, finalidade e consequências<sup>185</sup>:

O assédio moral ou terror psicológico no trabalho, também conhecido como *mobbing*, é um problema social grave, que vem assumindo consequências cada vez mais alarmantes. A vítima passa a sofrer tratamento abusivo, perseguições, humilhações, discriminações, constrangimentos, de forma reiterada, normalmente velada, com o fim de desestabilizá-la psicologicamente, levando-a a sofrimento psíquico, que muitas vezes alcança proporções insuportáveis.

A partir de conceitos apontados pela doutrina, pode-se inferir que o assédio no trabalho ocorre por meio de uma conduta, ação ou omissão originalmente ilícita - ou lícita por caracterizar-se como abuso de direito - da qual decorre uma consequência ao trabalhador, caracterizada por violação de direitos fundamentais garantidores da dignidade da pessoa humana, os quais são bens juridicamente tutelados de forma incondicional. Nessa senda, ao analisar o modo e as formas como o assédio ocorre no âmbito das relações trabalhistas, percebe-se que esse é apto a causar violação de direitos que garantem a dignidade da pessoa humana, os quais devem ser resguardados em todas as situações, inclusive quando o ser humano está em uma relação de trabalho. São direitos tutelados constitucionalmente nos ordenamentos jurídicos modernos, quais sejam, direitos fundamentais e direitos da personalidade.

AMADO<sup>186</sup> aduz que não há conceito jurídico preciso para o assédio laboral, e que esse pode traduzir-se de diversas formas, inclusive ocorrendo de forma vertical ou horizontal. Na primeira hipótese ocorre entre um superior hierárquico e seus subordinados, enquanto na segunda hipótese a conduta externa-se entre trabalhadores horizontalmente iguais, ou seja, que não exercem hierarquia entre si. Costuma-se observar que o agente agressor reside na figura do empregador, pois esse dispõe do exercício do poder de direção, ou seja, de controlar as relações de trabalho. Essa prerrogativa do empregador fundamenta-se na subordinação, que é um dos principais requisitos caracterizadores da relação de trabalho. Não obstante o empregado tenha o dever de acatar os comandos emanados da relação de trabalho, os poderes empregatícios não podem ser exercidos de forma ampla, absoluta e desmedida. Em que pese o empregador figure nesse patamar de superioridade em

---

<sup>185</sup> GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, ref. 74

<sup>186</sup> AMADO, João Leal, ref. 73, p.192

face de exercer subordinação, o sujeito assediador pode ser um empregado que assedia outro empregado, ou até o próprio superior hierárquico pode se objeto da conduta do assédio.

HIRIGOYEN, após levantamento com relação a questionário respondido por 186 pessoas, aponta as seguintes conclusões<sup>187</sup>:

- em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia;
- em 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas;
- em 12% dos casos, o assédio vem de colegas;
- em 1% dos casos, o assédio vem de um subordinado.

Nessa esteira, verifica-se que o assédio moral pode ocorrer em diversas hipóteses. O vertical descendente é a modalidade mais comum, oriunda de um superior hierárquico contra seu subordinado. Pode ser observado por meio de cobranças abusivas e ameaças. Conforme HIRIGOYEN<sup>188</sup>, a experiência aponta que o assédio hierárquico descendente causa consequências muito mais graves comparado ao assédio horizontal, pois, no primeiro caso, a vítima sente-se mais isolada, portanto encontra mais dificuldade de solucionar o problema.

O assédio moral vertical ascendente é menos observado na prática, ocorrendo a partir dos subordinados em face de um superior hierárquico. Normalmente é ocasionado pelo fato de o detentor da hierarquia apresentar algum tipo de fraqueza ou dificuldade de liderança.

Ademais, observa-se o assédio horizontal em situações em que o sujeito assediador ocupa posição hierárquica semelhante à da vítima. Essa forma de assédio ocorre de forma frequente quando a remuneração depende do resultado de um trabalho da equipe e algum empregado compromete o resultado do trabalho. Esse, portanto, passa a ser hostilizado, em uma situação de verdadeira desumanização.

Outrossim, há a hipótese de assédio denominada assédio moral coletivo, ambiental ou organizacional. PAMPLONA FILHO, a partir da análise de diversas definições de assédio organizacional, fórmula proposta de conceituação<sup>189</sup>:

[...] o assédio moral organizacional consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e hostis, reiteradas e prolongadas, que estão inseridas na política organizacional e gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, atingindo gravemente a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.

---

<sup>187</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, ref. 63, p. 111

<sup>188</sup> *Ibidem*, p. 112

<sup>189</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Os Contornos Conceituais do Assédio Moral Organizacional* [em linha] [Consult. 12 set. 2020]. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Os%20contornos%20conceituais%20do%20ass%C3%A9dio%20moral%20organizacional.24.02.2018.pdf>.

Nesse aspecto, percebe-se que o assédio moral organizacional difere-se do assédio individual, pois nesse frequentemente observa-se uma intenção clara de afligir, atormentar ou angustiar a vítima. Verifica-se a ocorrência do assédio individual por meio de determinadas práticas contra um determinado elemento, que normalmente tem como motivação o intuito de impedir a progressão desse, ou até de excluí-lo do ambiente de trabalho. Já no que tange ao assédio coletivo ou ambiental, a finalidade é diversa, a qual pode caracterizar-se por uma "gestão por estresse" ou "gestão por terror psicológico". Nesse contexto nem sempre não há a intenção de excluir um trabalhador do ambiente de trabalho, uma vez que nessa hipótese resta à empresa arcar com um prejuízo causado por um indesejado déficit de empregados. Intenta-se, nesse caso, transformar os trabalhadores em pessoas dóceis, para que essas sigam as ordens sem questionar<sup>190</sup>, transformando o ambiente de trabalho em um ambiente nocivo ao ser humano. Trata-se, portanto, de desumanização em busca do lucro.

Diante do exposto, fato que pode ser considerado inconteste é que noções acerca de violência e assédio no trabalho não são uniformes. Já abordamos em momento anterior que não há um conceito multidisciplinar definido sobre a questão, e, no que tange à definição jurídica, não há consenso nem na doutrina, nem nas legislações estatais a respeito do tema.

As normas internacionais não especificam solução direcionada ao fenômeno com a especificidade objetiva e subjetiva necessária, em que pese daquelas já deduzir-se proteção aos direitos ultrajados pela violência e assédio no mundo do trabalho. Como já constatado nessa dissertação, há instrumentos internacionais gerais, assim como Convenções e Recomendações da OIT, os quais referem-se a violência e assédio no mundo do trabalho, entretanto geralmente tutelam apenas determinados grupos ou profissões ou referem-se restritamente a determinados tipos de violência e assédio. Ademais, não há definição unânime entre os ordenamentos jurídicos, sendo utilizados termos como: assédio, *bullying*, *mobbing*, dentre outros. Nesse sentido, *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>191</sup>:

Não existe atualmente uma definição universalmente aceite dos termos assédio ou violência no mundo do trabalho e isso deriva em parte, do facto de o processo de normalização de um vocábulo para descrever estes conceitos no mundo laboral ainda estar em curso.

---

<sup>190</sup> Fatos amplamente observados em empresas ligadas ao mercado financeiro que trabalham com metas a cumprir

<sup>191</sup> OIT, ref. 37

Assim, como também já observado, na Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho ocorrida em 2016, os peritos propuseram a substituição do termo “violência” por “violência e assédio” no título do ponto inscrito na ordem dos trabalhos. Essa substituição objetivou assegurar que os diferentes comportamentos inaceitáveis sejam compreendidos e abordados adequadamente.

Nessa quadra de ideias, a OIT na Convenção 190 em seu artigo 1 normatizou sobre o conceito do fenômeno utilizando os termos “violência e assédio” para descrever comportamentos ou práticas inaceitáveis que resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos<sup>192</sup>:

1. 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.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

Da redação da Convenção 190, observa-se, portanto, em que pese a OIT não ter se ocupado de conceituar a conduta causadora da violência e assédio, propôs uma definição centrada nos efeitos, ou seja, nas consequências da conduta de assédio ou violência no trabalho, a saber: danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos<sup>193</sup>.

Em síntese setorial da OIT, divulgada em maio de 2020, oportunidade em que se destacou a relevância da Convenção 190 na pandemia da Covid-19, afirmou-se que além dos danos descritos na Convenção 190 decorrentes de violência e assédio no trabalho, quais sejam “danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos”, outros “danos” estariam abrangidos, nos termos a seguir<sup>194</sup>: “Esta definição abrange, entre outros, o abuso físico, o abuso verbal, o bullying e o mobbing, o assédio sexual, as ameaças e a perseguição”.

Conforme *Bureau* Internacional do Trabalho, no Relatório “Acabar com a Violência e o Assédio Contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho V(1)”<sup>195</sup>, o

---

<sup>192</sup> Artigo 1 da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>193</sup> OIT, p.109, ref. 37

<sup>194</sup> OIT. *Bureau* Internacional do Trabalho. *Convenção (N.º 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia* [em linha]. Genebra: OIT. Síntese OIT, maio, 2020. [Consult. 21 jan. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_760224/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_760224/lang-pt/index.htm)

<sup>195</sup> OIT, p. 8, ref. 37

conceito proposto pela Convenção 190 deixou em aberto a exata natureza da conduta. Tal fato ocorreu para que fossem abordadas diferentes formas de violência e assédio em vários contextos prováveis, possibilitando a introdução de novos conceitos que possam advir do surgimento de novas tecnologias, assim como para evitar a interferência de diferenças linguísticas ou semânticas.

PAMPLONA FILHO<sup>196</sup>, no que diz respeito ao tratamento conjunto da violência e do assédio pela Convenção 190, aduz que, com a utilização da expressão violência e assédio (*violence and harassment*), o novo diploma internacional apresentou os vocábulos de forma conjugada, oferecendo um único conceito para os referidos fenômenos. Assim, ampliou-se a definição, alargando-se, por conseguinte, a sua incidência “mundo do trabalho”. Nessa quadra de ideias, BARATA<sup>197</sup>:

A convenção 190 da OIT, aprovada em julho /2019, refletiu a tamanha relevância do assunto nas relações laborais e a importância da tutela jurídica face a práticas violentas, abusivas e reprováveis, sob a perspectiva de violência e assédio de forma integrada (*violence and harassment*), inclusive apresentando os dois termos em um único conceito, no art.1ºdo enunciado enunciado, ora supracitado. Acreditamos que a junção dos dois elementos foi no sentido de amparar diversos tipos de comportamentos, de modo a resguardar a proteção legal de diferentes condutas ilícitas, além de fazer relação direta da violência com o assédio. Sabemos que a conduta assediante trata-se de violência psicológica perversa.

COUTINHO, de forma bastante apropriada, aponta a opção normativa da OIT de deixar violência e assédio como um conceito aberto a ser normatizado pelos Estados, juntamente com o fato de dispor à discricionariedade desses conceituar violência e assédio como conceitos únicos ou separados<sup>198</sup>:

Não obstante violência e assédio sejam indicados e enfrentados como duas questões que não se identificam, nem se confundem, embora sejam conexas, indica-se a possibilidade de que as legislações nacionais possam adotar um conceito único (art. 1º, 2.). Há em todas essas manifestações, entretanto, algo de consenso: todas podem envolver aspectos físicos, psicológicos, sexuais ou econômico, devem ser evitadas e, uma vez presentes, combatidas. Para os fins do presente artigo o assédio não é um objeto de análise.

Em inúmeras situações, a fim de garantir a melhor solução aos casos postos à análise judicial, sugere-se dar especial atenção a dados oferecidos pelo caso concreto. Portanto, em diversas situações de aplicação do direito, ao levar-se em consideração a norma e os fatos, dá-se especial enfoque às peculiaridades desse último.

---

<sup>196</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo, DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. Convenção 190 da OIT: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. In: *Os Instrumentos Normativos: Tratados e Convenções Internacionais*. [livro eletrônico] /organizadores: Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, volume 3, p.204-205. ISBN: 978-65-86093-79-7

<sup>197</sup> BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p.28

<sup>198</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. Violência: apontamentos sobre a Convenção 190, da OIT In: *Os Instrumentos Normativos: Tratados e Convenções Internacionais*. [livro eletrônico] /organizadores: Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, volume 3, p. 226. ISBN: 978-65-86093-79-7

Sendo assim, verifica-se que a aprovação da Convenção 190 pela OIT traduziu-se como forma de cumprir seus objetivos normativos de oferecer aos Estados-membros elementos mínimos como ponto de partida a tutelar direitos humanos laborais. Não obstante, a OIT deixou aos Estados-membros certos conceitos a serem normatizados conforme soberania legislativa interna, oferecendo-lhes discricionariedade normativa balizada por diretrizes apontadas pela norma internacional. De tal modo, atinge-se proteção integral a todas as situações fáticas, ou seja, condutas aptas a ensejar violência e assédio no mundo do trabalho.

GOMES e DA SILVA NETO<sup>199</sup> acrescentam ainda que a Convenção 190 objetivou uma “amplitude conceitual” para que os conceitos se encaixassem nas características culturais dos países membros. Nesse sentido, Courteille-Mulder, aduz<sup>200</sup>: “Esta definição é ampla o suficiente para abranger todas as formas de atos e atitudes indesejáveis, respeitando a diversidade cultural.”

#### 4.2.1 Reiteração de Atos ou Ato Único

Como já exposto nesse estudo, a necessidade de reiteração do ato danoso foi defendida por diversos doutrinadores como pressuposto necessário à caracterização de assédio laboral. Em sentido contrário a esse entendimento, a Convenção 190 reconheceu no artigo 1 que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem ser causados por comportamentos ou práticas inaceitáveis de ocorrência única ou repetida. Nesse sentido, BRITO FILHO e GARCIA<sup>201</sup>:

Além da definição, no primeiro artigo resta expresso, também, que para configurar o assédio ou a violência no ambiente de trabalho basta a ocorrência única de conduta assim considerada, sendo desnecessária, para fins de caracterização, a repetição ou a continuidade destas práticas. A positivação dessa assertiva pela Convenção constitui um grande avanço, pois alguns autores, como e Silva Netos e Hirigoyen, defendiam que o assédio moral no ambiente laboral somente restaria configurado se houvesse contumácia nas práticas abusivas, com a degradação contínua da relação de trabalho, o que expunha o trabalhador a incontáveis episódios de violação de direitos para que pudesse, por exemplo, buscar reparação no Poder Judiciário.

---

<sup>199</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira, DA SILVA NETO, Benedito Augusto. REFLEXÕES SOBRE A DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NA CONVENÇÃO DA OIT. In: *Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico]/ Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, p. 111-140. ISBN: 978-65-88557-04-4

<sup>200</sup> ILO, ref. 161

<sup>201</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de, GARCIA, Anna Marcella Mendes. REFLEXÕES INICIAIS ACERCA DA CONVENÇÃO Nº190 E DA RECOMENDAÇÃO Nº 206 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. In: *Os Instrumentos Normativos: Tratados e Convenções Internacionais*. [livro eletrônico] /organizadores: Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, volume 3, pp. 240-241. ISBN: 978-65-86093-79-7

Conforme Relatório “Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho V(2)”, nos comentários realizados pelo *Bureau* acerca da resposta dos países membros quando questionados sobre a inclusão da possibilidade de uma conduta única ser apta a causar violência e assédio no mundo do trabalho, a OIT conclui que<sup>202</sup>: “[...] violência e assédio podem ser um incidente isolado ou repetido e a natureza e o efeito de tal conduta são critérios essenciais para estabelecer se tal incidente se qualifica como violência e assédio”. Nesse sentido, NICOLADELLI<sup>203</sup>:

Outro aspecto relevante na política de enfrentamento e erradicação dos atos de violência e assédio é o conceito jurídico de ato único de violação da trabalhadora. Com isso, supera-se a visão de ato ilícito condicionada a uma conduta ser repetitiva ou reiterada. O ato é classificado como assédio ou violência, partindo-se da natureza da conduta e não da aferição quantitativa verificável na hipótese concreta.

Outrossim, aduzem KATREIN e MELLO<sup>204</sup> que a Convenção 190, ao prever a possibilidade de uma conduta única ser apta a causar violência e assédio no mundo do trabalho, reconhece a fragilidade a que são expostos os trabalhadores, assim como a dificuldade de produção de prova judicial pela vítima de violência e assédio, ao ter que provar a reiteração de um ato cometido no ambiente de trabalho.

## 4.2.2 Gênero

A igualdade de gênero vem tornando-se presente em diversos instrumentos normativos da OIT desde a sua fundação como um dos meios de atingir a justiça social<sup>205</sup>. A Convenção 190 enfatiza a necessidade de proteção contra violência e assédio no mundo do trabalho em razão do gênero, fato problematizado inicialmente no Preâmbulo<sup>206</sup>, materializando objetivos declarados pela Conferência Internacional do Trabalho na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho<sup>207</sup>.

---

<sup>202</sup> OIT, p.24, ref. 45

<sup>203</sup> NICOLADELLI, Sandro Lunard, ref. 170, p. 26

<sup>204</sup> KATREIN, Camila Siqueira, MELLO, Lawrence Estivalet de. Resiliência, Assédio Moral e Convenção 190 da OIT. In: *Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico]/ Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, pp. 158-159. ISBN: 978-65-88557-04-4

<sup>205</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo, DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça, ref. 196, p.210. ISBN: 978-65-86093-79-7)

<sup>206</sup> Preâmbulo da Convenção 190. OIT: “Reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero; Reconhecendo que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho.” (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>207</sup> “A Conferência declara que: No cumprimento do seu mandato constitucional, e tendo em conta as profundas transformações no mundo do trabalho e o desenvolvimento da sua abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, a OIT deve concentrar os seus esforços no sentido de: (vii) concretizar a igualdade de gênero no trabalho através de uma agenda transformadora procedendo regularmente a uma avaliação dos progressos alcançados que: - assegure a igualdade de oportunidades, a igualdade de participação e a igualdade de tratamento, incluindo a igualdade de remuneração para mulheres e homens por trabalho de igual valor.” (OIT, ref. 32)

Além da mencionada proteção preambular, a necessidade de inclusão da violência e assédio com base no gênero repete-se pela primeira vez já no artigo 1º da Convenção, definindo o termo “violência e assédio com base no gênero” a saber: “(...) violência e assédio dirigido às pessoas em virtude de seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual”<sup>208</sup>.

PAMPLONA FILHO<sup>209</sup> reforça a necessidade de inclusão da proteção específica e reiterada em razão do gênero apontando que violência física, sexual e psicológica são fortemente perpetradas em razão do desequilíbrio de poder exercido por homens contra mulheres, assim como contra outros tipos de gêneros, muitas vezes discriminados socialmente. O autor ressalta ainda que a demanda pela igualdade de gênero já se mostrou presente em diversos instrumentos normativos da OIT desde a sua fundação, como um dos meios de atingir a justiça social<sup>210</sup>.

Shauna Olney, ao abordar a violência e o assédio com base no gênero, conclui que as mulheres são afetadas de forma desproporcional<sup>211</sup>:

A Convenção protege contra todas as formas de violência e assédio, incluindo aquelas que são baseadas no gênero. Isso é de particular importância, pois as mulheres representam a esmagadora maioria das vítimas. Garantir que as trabalhadoras estejam livres da violência não é apenas uma questão de direitos humanos fundamentais, é também essencial mudar as relações de poder desiguais no mercado de trabalho e garantir a participação igualitária das mulheres.

FRIEDRICH, ao discorrer sobre o tema, aduz<sup>212</sup>:

[...] a questão de gênero está presente em diversos dispositivos da Convenção, que adiciona, ao lado de cada situação regulamentada, a expressão “incluindo a violência e o assédio por questão de gênero”.

Outrossim, PAMPLONA FILHO aborda a igualdade de gênero e não discriminação como objetivos da OIT para atingir a meta de um trabalho decente para todos<sup>213</sup>:

Desde a fundação da OIT, em 1919, a igualdade de gênero e a não discriminação têm sido os pilares da sua missão de promover a justiça social através do mundo do trabalho. Com o objetivo de proibir a violência de gênero nas relações de labor e propor medidas de prevenção, na 98ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2009, foi adotado o Relatório VI, intitulado “A igualdade de gênero como eixo do trabalho decente”. Em semelhante sentido, o relatório “Mulheres no Trabalho: Tendências de 2016” examinou dados de cerca de 178 países e conclui que a desigualdade entre homens e mulheres persiste num amplo espectro do mercado de trabalho global, devendo ser implementadas ações imediatas, efetivas e de longo alcance, com

<sup>208</sup> Art. 1, b da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>209</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo, DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça, ref. 196, p.213

<sup>210</sup> *Ibidem*

<sup>211</sup> ILO, ref. 179

<sup>212</sup> FRIEDRICH, Tatyana Cheila Friedrich. Prefácio. In: *Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico]/ Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, p.11. ISBN: 978-65-88557-04-4

<sup>213</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo, DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça, ref. 196, pp. 212-213

o objetivo inclusive de concretizar ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº. 5 da Agenda 2030 da ONU.

Ainda nesse contexto, NICOLADELI<sup>214</sup> aduz que a Convenção 190 contribui para atingirmos uma igualdade no mundo do trabalho, consoante objetivos da Convenção 111 da OIT. Ademais, reforça orientações previstas da agenda 2030 da ONU, em especial, o ODS n. 05, na meta 5.2, *in verbis*<sup>215</sup>: “Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas [...]”

Questão que causou grande impacto na Convenção 190 foi a inclusão do fenômeno “assédio sexual” como espécie da violência e assédio com base no gênero, *in verbis*<sup>216</sup>: “ [...] o termo “violência e assédio com base no gênero” significa (...), e inclui o assédio sexual”.

Shauna Olney esclarece o motivo da conduta “assédio sexual” vir prevista no item “b” do artigo 1 da Convenção junto à definição do termo “violência e assédio com base no gênero”. Aduz, portanto, ser o assédio sexual frequentemente classificado como uma forma de violência baseada no gênero<sup>217</sup>:

As definições variam e as linhas costumam ser borradas. Por exemplo, o “assédio sexual” é frequentemente classificado como uma forma de “violência” baseada no gênero. É por isso que a Conferência adotou uma abordagem pragmática, definindo violência e assédio como “uma gama de comportamentos e práticas inaceitáveis” que “visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos”. Isso cobre potencialmente o abuso físico, o abuso verbal, intimidação e mobbing, assédio sexual, ameaças e perseguição, entre outras coisas. A Convenção também leva em consideração o fato de que hoje em dia o trabalho nem sempre ocorre em um local de trabalho físico; então, por exemplo, ele cobre comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas habilitadas pelas TIC.

Conforme Relatório “Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho V(2)”, nos comentários realizados pelo *Bureau* acerca da resposta dos países membros quanto a definições e âmbito de atuação da Convenção 190, a OIT resume de forma consolidada que a violência e assédio no mundo do trabalho apresentam-se de diversas formas, dentre as quais inclui-se a violência sexual e agressões sexuais, a saber<sup>218</sup>:

[...] violência e o assédio no mundo do trabalho podem ter diversas formas como, por exemplo, abuso físico incluindo agressão, agressão agravada, homicídio e tentativa de homicídio; violência sexual incluindo violação e agressões sexuais; abuso verbal; *bullying*; abuso psicológico e intimidação; assédio sexual; ameaças de violência e perseguição.

FERREIRA e DA ROCHA<sup>219</sup> ao tratarem acerca do tema em análise, consideram que o assédio é gênero, no qual estão inclusos o assédio moral e o

<sup>214</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard, ref. 170, p. 26

<sup>215</sup> ONU. *Agenda 2030* [em linha]. 2015. [Consult. 20 Jul. 2020]. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>

<sup>216</sup> art. 1.b da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>217</sup> ILO, ref. 179

<sup>218</sup> OIT, p.23, ref. 45

<sup>219</sup> FERREIRA, Vanessa Rocha, DA ROCHA, Cláudio Jannotti, ref.50, p. 53

assédio sexual como espécie, assim como diferenciam as condutas aptas a causar assédio moral ou sexual. Aduzem que o assédio moral ocorre quando o agressor<sup>220</sup>: “[...] humilha, degrada, desestabiliza, domina, constrange e violenta mentalmente, atingindo a honra, a personalidade e a dignidade do agredido”, enquanto o assédio sexual<sup>221</sup>: “[...] caracteriza-se quando o agressor pratica atos almejando fins sexuais com o agredido, impondo um terror ou pânico psicológico ao agredido para com ele se relacionar sexualmente.” Nessa quadra de ideia, os autores finalizam conceituando “metaforicamente” assédio moral e assédio sexual como “tortura”, ou seja, enquanto o assédio moral seria uma espécie de tortura mental, o assédio sexual classificaria-se como uma tortura sexual.

### 4.3 Âmbito de Proteção Normatizado pela Convenção 190

O *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>222</sup>, ao concluir pesquisas quanto ao alcance subjetivo, ou seja, quem possa estar envolvido na violência e assédio no mundo do trabalho, aduz que, potencialmente, qualquer pessoa corre o risco de ser vítima ou sujeito ativo de tais atos. Nessa esteira, na Reunião de Peritos ocorrida em 2016, concluiu-se que<sup>223</sup>:

«a violência e o assédio podem manifestar-se de forma horizontal e vertical, ter origem em fontes internas ou externas (incluindo os clientes e outras terceiras partes e as autoridades públicas) no setor público ou privado, ou na economia formal ou informal»

Corroborando e adequando-se às conclusões do *Bureau*, a Convenção 190 da OIT ampliou sobremaneira o âmbito de atuação tanto quanto a quem possa ser autor ou vítima de violência e assédio no mundo do trabalho, assim como em que setores o fenômeno possa ocorrer. É o que se infere do artigo 2<sup>224</sup>:

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.

---

<sup>220</sup> *Ibidem*

<sup>221</sup> *Ibidem*

<sup>222</sup> OIT, p.18, ref. 37

<sup>223</sup> *Ibidem*

<sup>224</sup> Artigo 2 da Convenção 190 (OIT. C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio, ref. 122)

Ressalte-se que esse artigo além de elencar a abrangência subjetiva de tutela contra violência e assédio laboral, dispõe ainda que a Convenção se aplica a todos os setores, de forma a não delimitar abrangência à formalização de um contrato de trabalho, por exemplo.

Importante observar que, além de o instrumento normativo da OIT ter tratado do alcance subjetivo da Convenção no artigo 2, acrescentou no artigo 4.2, *in verbis*<sup>225</sup>: “[...] Tal abordagem deverá ter em conta a violência e assédio envolvendo terceiros, quando aplicável.”

No que tange ao aspecto objetivo espacial, fático e temporal de alcance de proteção contra o fenômeno violência e assédio laboral, o *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>226</sup>, ao manifestar-se quanto a “onde” o fenômeno possa ocorrer, aponta na conclusão da Reunião de Peritos ocorrida em 2016<sup>227 228</sup>:

Considera-se que o mundo do trabalho não só abrange o local de trabalho físico tradicional, como também o trajeto para e do trabalho, os eventos sociais relacionados com o trabalho, os espaços públicos, incluindo para os trabalhadores e trabalhadoras da economia informal, tais como os vendedores ambulantes, e ao domicílio, particularmente os trabalhadores no domicílio, os trabalhadores domésticos e os teletrabalhadores.

Partindo das constatações de que os conflitos trabalhistas não estão restritos ao local onde se realiza o labor, portanto, podendo ocorrer, potencialmente, em um ambiente mais amplo, denominado “mundo do trabalho”, a Convenção 190 da OIT a fim de adaptar-se a tais conclusões, elencou em seu artigo 3, de forma não exaustiva, locais onde o a violência e assédio possam ocorrer, assim como situações temporais e fáticas<sup>229</sup>:

1. 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.

---

<sup>225</sup> OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122

<sup>226</sup> OIT, p.18, ref. 37

<sup>227</sup> Conclusão da Reunião de Peritos ocorrida em 2016 também fundamentou a necessidade de inserir o conceito “mundo do trabalho” na Convenção 190

<sup>228</sup> OIT, p.28, ref. 37

<sup>229</sup> Artigo 3 da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

Nessa quadra de ideias, importante ressaltar que a proposta da OIT foi de que houvesse normatização internacional<sup>230</sup>, a qual estabelecesse amplo âmbito de aplicação no combate a violência e assédio, direcionada a todos os trabalhadores, em todas as formas de contratação, assim como em todos os setores da economia – formal ou informal – inclusive trabalhadores na fase pré-contratual e pós-contratual. Ademais, foi proposto que se estabelecesse os componentes do conceito “mundo do trabalho”, ou seja, de forma a ampliar e estabelecer um alcance objetivo espacial da proteção contra violência e assédio laboral<sup>231</sup>.

Shauna Olney<sup>232</sup> aduz que a Convenção 190 da OIT tem como foco a inclusão de todos os trabalhadores para que esses sejam protegidos independentemente de qual situação contratual ostentem. Essa inclusão aumentaria o âmbito de proteção principalmente a grupos ou setores de trabalho considerados vulneráveis à violência e ao assédio no trabalho, incluindo nessa oportunidade atenção especial à violência e ao assédio praticados em razão do gênero, assim como a trabalhadores vítimas de violência doméstica.

Em Síntese Setorial da OIT a fim de contribuir com possíveis respostas à crise da Covid-19<sup>233</sup>, divulgada em maio de 2020, são apresentados exemplos de violência e assédio no mundo do trabalho denunciados por Estados em razão da COVID-19, oportunidade em que a OIT apontou como o Convenção 190 pode ajudar a coibir e resolver tais situações<sup>234</sup>. Nesse documento, dentre as dozes razões para a ratificação da Convenção 190 como importantes para resposta e recuperação da pandemia, ressalte-se as razões 1 e 2. Na razão “1”, aduz-se que a Convenção parte de um conceito amplo do mundo do trabalho, fazendo alusão ao art. 3 normatizado<sup>235</sup>:

Doze razões pelas quais a ratificação da Convenção (N.º 190) e a sua implementação, em conjunto com a Recomendação (N.º 206), são importantes para a resposta e recuperação da pandemia de COVID-19:

1. Prevenir e combater o crescimento da violência e do assédio que extravasa as instalações físicas do local de trabalho. A pandemia da COVID-19 modificou a forma como muitas pessoas trabalham, clarificando quais os locais onde a violência e o assédio relacionados com o trabalho podem ocorrer, seja na economia formal ou informal. Em muitos países foram registados casos de cloro atirado às enfermeiras durante as suas deslocações de e para o local de trabalho, ou de trabalhadores de mercearias agredidos ou abusados verbalmente pelos clientes devido à

---

<sup>230</sup> Intenção que foi atingida com a aprovação da Convenção 190

<sup>231</sup> OIT, p.109, ref. 37

<sup>232</sup> ILO, ref. 179

<sup>233</sup> OIT, ref. 194

<sup>234</sup> “The pandemic has deepened pre-existing inequalities and exposed cracks in social, political and economic systems including access to health services and social protection. Women with care responsibilities, informal workers, low-income families, and youth are under particular pressure. Since the crisis began, there has been a significant rise in domestic violence” (ILO. *COVID-19: G7 nations need to get gender equality right for a better future for women at work* [em linha] [Consult.13 Mar 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_744753/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744753/lang--en/index.htm)

<sup>235</sup> OIT, ref. 194

escassez de oferta. O crescente teletrabalho parece também estar a traduzir-se num aumento da ciberperseguição (cyberbullying).

A Convenção (N.º 190) protege contra todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho. A Convenção parte de um conceito amplo do “mundo do trabalho” que contempla o facto de atualmente o trabalho nem sempre se efetuar num local de trabalho físico. Abrange, por exemplo, a violência e o assédio que ocorrem durante as deslocações de e para o local de trabalho, no alojamento fornecido pelo empregador ou através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as proporcionadas pelas tecnologias da informação e comunicação (TIC) (artigo 3º).

Ademais, na razão “2” do documento ora em análise, ressalta-se que a Convenção 190 tem como finalidade proteger todas as pessoas no mundo do trabalho, remetendo ao art. 2 dessa<sup>236</sup>:

Doze razões pelas quais a ratificação da Convenção (N.º 190) e a sua implementação, em conjunto com a Recomendação (N.º 206), são importantes para a resposta e recuperação da pandemia de COVID-19:

2. Para proteger todas as pessoas no mundo do trabalho. Durante a COVID-19, muitas competências foram postas ao serviço do combate à pandemia. Estudantes de medicina e pessoal médico e de enfermagem na reforma juntaram-se às fileiras de quem trabalha nos serviços de saúde; as pessoas que se dedicam à costura produziram equipamento de proteção sem custos; e pessoas voluntárias juntaram-se a organizações e associações nos seus esforços para distribuir os produtos alimentares essenciais.

A Convenção (N.º 190) protege todas as pessoas no mundo do trabalho. A C190 assenta no entendimento de que ninguém deve ser sujeito a violência e assédio no mundo do trabalho. Protege os trabalhadores e trabalhadoras e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo quem trabalha por conta de outrem, de acordo com a legislação e práticas nacionais, as pessoas que trabalham independentemente da sua situação contratual, as pessoas em formação, incluindo em estágio e aprendizes, as pessoas que foram despedidas, em voluntariado, pessoas candidatas à procura de emprego e as pessoas que exercem a autoridade, as obrigações ou as responsabilidades de um empregador (artigo 2º).

Outrossim, o Diretor-Geral da OIT, Guy Ryder<sup>237</sup>, considera que a pandemia da Covid-19 ressaltou papel sempre essencial de trabalhadores normalmente invisíveis, não considerados, desvalorizados e ignorados. Nessa oportunidade, Guy Ryder clama por uma recuperação da COVID-19 “centradas no ser humano”, assim como por respostas aptas a enfrentar todas essas injustiças. Reforça, portanto, a necessidade de ampliação subjetiva de proteção contra violência e assédio no mundo do trabalho, proposto pelo artigo 2 da Convenção 190.

Ademais, verifica-se que com o advento da pandemia da COVID-19, houve repentina, radical e acelerada modificação nas condutas laborativas, tais como o crescimento do trabalho informal e remoto, o que demandou ampla proteção a todo tipo de trabalho em diversos locais e situações. Nessa quadra de ideias, ressalte-se que, não obstante a Convenção 190 ter sido aprovada ainda em junho de 2019, desde

---

<sup>236</sup> *Ibidem*

<sup>237</sup> OIT – BRASÍLIA. *A COVID-19 pôs em evidência a fragilidade de nossas economias*. [em linha]. [Consult. 12 mar. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS\\_740358/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_740358/lang--pt/index.htm)

já buscou-se tutelar diversas novas formas como o trabalho é realizado, fazendo-se notadamente necessária às demandas da atualidade.

Outrossim, a OIT aponta na Síntese Setorial em razão da pandemia da COVID-19, item “9”<sup>238</sup>, a necessidade de garantir igualdade e não discriminação às pessoas em situação de vulnerabilidade, as quais possam ser afetadas de forma desproporcional por atos de violência e assédio no mundo do trabalho. Pode-se considerar tal pronunciamento fundamentado consoante disposto no item III da Convenção 190, denominado “Princípios Fundamentais”, oportunidade em que a OIT normatiza objetivos buscados pela Convenção, assim como aponta meios de atuação a fim de atingir soluções ao fenômeno da violência e assédio no mundo do trabalho. Infere-se do artigo 2 da Convenção 190 inovação normativa ao cumprimento desse objetivo proposto, ao abranger a proteção a todos os seres humanos que executem qualquer tipo de trabalho, independente de vínculo ou formalidade; assim como do previsto no artigo 3, o qual amplia o âmbito de proteção espacial e temporal contra violência e assédio laboral, juntamente com a necessidade de observância do direito à igualdade.

O dever de cumprimento do princípio da igualdade ou isonomia repete-se ainda no artigo 4.1 da Convenção<sup>239</sup>, ao dispor que cabe a cada Estado-membro da OIT, ao ratificar a Convenção, o dever de respeito, promoção e realização do direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio. Esses direitos ao serem direcionados a todas as pessoas de forma indiscriminada, podem ser considerados, além dos direitos especificados no corpo da Convenção ao combate à violência e assédio no mundo do trabalho, os direitos previstos nos instrumentos internacionais recordados no Preâmbulo da Convenção.

---

<sup>238</sup> “9. Garantir a igualdade e a não discriminação das pessoas em situação de vulnerabilidade. A COVID-19 intensifica o estigma, a discriminação, a violência e o assédio de grupos vulneráveis. Por exemplo, as populações indígenas denunciaram a falta de informação nas suas línguas sobre as estratégias de prevenção da pandemia COVID-19 e sobre a forma de aceder aos serviços de saúde e de apoio em caso de violência e assédio. Quando se cruzam múltiplas formas de discriminação com base em diferentes características pessoais, o impacto pode ser ainda mais grave.

A Convenção (N.º 190) menciona explicitamente os trabalhadores e trabalhadoras e outras pessoas de um ou mais grupos vulneráveis ou em situações de vulnerabilidade que sejam desproporcionadamente afetadas pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho, e apela à adoção de leis, regulamentos e políticas que garantam o seu direito à igualdade e à não discriminação (artigo 5.º, C190.º e paras. 10-13 R206).” (OIT, ref. 194)

<sup>239</sup> OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122

# 5 MEIOS DE EFETIVAÇÃO CONTRA A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO PROPOSTOS PELA DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

A fim de garantir que a Convenção 190 da OIT oferecesse mecanismos para aplicação inclusiva, integrada e universal, intentou-se normatizar definição não exaustiva de violência e assédio no mundo do trabalho, aplicada a todos os trabalhadores e não restrita a determinados contextos laborativos. Para tal desiderato, a OIT instituiu que cada Estado-membro adotasse meios de proteção, prevenção, repressão e reparação a fim de alcançar um mundo do trabalho livre de violência e assédio. Nesse sentido, o *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>240</sup>:

Para garantir a aplicação de uma abordagem inclusiva e integrada, poderiam definir-se na Convenção, em termos gerais, princípios básicos e claros que assegurariam a sua aplicabilidade universal. Entre os mencionados princípios seriam incluídos os seguintes: definição exaustiva da violência e do assédio; afirmação do direito de todos os trabalhadores e de todas as trabalhadoras a desenvolver as suas atividades num ambiente de trabalho livre de violência e de assédio; necessidade de proibir na legislação nacional todas as formas de violência e de assédio no mundo do trabalho, incluindo todas as formas de violência de género; necessidade de que se estabeleçam no direito nacional medidas sistemáticas de prevenção e de que, no quadro dos SG-SST, se incluam os riscos psicossociais, a violência e o assédio; necessidade de que na legislação nacional sejam estabelecidos mecanismos de aplicação e cumprimento, com a inclusão de mecanismos de queixa seguros e acessíveis sobre casos de violência e assédio; e necessidade de que se estabeleçam sanções para os perpetradores e recursos de reparação e de apoio para as vítimas.[...]

A Convenção 190 da OIT elevou a princípio fundamental a necessidade de inclusão das organizações de empregados e empregadores em uma abordagem inclusiva e integrada, para que atuem em conjunto aos Estados-Membros, todos em prol da promoção, prevenção e reparação da violência e assédio no mundo do trabalho<sup>241</sup>. Tal determinação ressalta a composição tripartite da OIT, a qual tem papel crucial tanto na normatização oriunda do órgão internacional, quanto na forma como essa deve ser reproduzida pelos Estados-membros, a fim de que esses perpetuem o tripartidarismo em sua atuação nacional.

Nesse sentido, infere-se que a Convenção 190 e a Recomendação 206 reafirmam a função primordial da OIT para definir padrões. Esses instrumentos

---

<sup>240</sup> OIT, p.107, ref. 37

<sup>241</sup> Artigo 4.2 da Convenção 190: "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: [...] (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

normativos atuam como demonstração da crucial relevância do diálogo social e do tripartismo, sendo, portanto, essenciais para a sua implementação a nível nacional<sup>242</sup>.

A Convenção 190<sup>243</sup> enumerou alguns princípios e direitos fundamentais a serem observados e efetivados pelos Estados-membros, nomeadamente: liberdade de associação, reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, assim como promoção do trabalho decente. Nessa esteira, reafirmam-se direitos previstos em normas internacionais lembradas no Preâmbulo da Convenção. Isso posto, NICOLADELI<sup>244</sup> afirma que o artigo 5 da Convenção 190 trata-se da articulação de uma política antiassédio:

Outro ponto de destaque é a articulação do conceito de políticas antiassédio à ideia de princípios e direitos fundamentais contida na caracterização de trabalho decente (art. 5 da C. 190), especialmente aos grupos vulneráveis ou de potencial exposição a essas práticas. Esse público-alvo mais abrangente denota a mudança na concepção mais ampliada partindo da ideia de ambiente de trabalho para o mundo do trabalho, aumentando, assim, a perspectiva de reconhecimento das subjetividades que permeiam todas as relações trabalhistas.

Em suma, faz-se necessária a aplicação de forma direta e objetiva dos direitos amparados pelos instrumentos internacionais recordados no Preâmbulo<sup>245</sup>, assim como de todos os previstos na Convenção 190 e direcionados de forma específica<sup>246</sup>, como o direito à preservação à integridade física, psicológica e econômica.

## 5.1 Meios de Ação: Medidas Propostas pela Convenção 190

No que tange ao quadro regulamentar previsto nos ordenamentos jurídicos nacionais, prevalece que medidas de proteção contra violência e assédio no mundo do trabalho são normalmente disciplinadas em lei regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, enquanto direitos e proibições ao fenômeno são comumente normatizados por leis trabalhistas, leis penais e leis contra discriminação. Importante ressaltar que quando se fala em assédio sexual, associa-o à conduta criminosa,

---

<sup>242</sup> ILO, ref. 179

<sup>243</sup> Artigo 5 da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>244</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard. Ref. 170, p. 31

<sup>245</sup> "Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência." (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>246</sup> Previstos no artigo 1 da Convenção 190. (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

porquanto muitas vezes presente apenas em legislação penal, raramente sendo regulamentado em sede de legislação laboral<sup>247</sup>.

A Convenção 190 da OIT determinou<sup>248</sup> que devem ser adotados, conforme a lei e as circunstâncias nacionais de cada Estado-membro, em consulta aos representantes de trabalhadores e empregadores – em respeito a atuação tripartite -, mecanismos voltados à proteção e prevenção, assim como voltados à aplicação e repressão de violência e assédio no mundo do trabalho, baseados em uma abordagem inclusiva, integral e sensível ao gênero. Como medidas de proteção e prevenção, determinou-se aos Estados-membros<sup>249</sup>:

- (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;

Como medidas de aplicação e reparação contra violência e assédio a serem adotadas pelos Estados-membros, a Convenção 190 apontou<sup>250</sup>:

- (d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento;
- (e) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;
- (g) prever sanções;
- (h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e
- (i) garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes.

Portanto, a Convenção 190 determina que os instrumentos de ação, ou seja, os métodos de aplicação das medidas previstas no instrumento convencionado devem ser aplicados por meio de legislação, regulamentos nacionais, acordos coletivos ou outras medidas que se adequem às práticas de cada país<sup>251 252</sup>. A OIT recomenda ainda que, para que ocorra uma abordagem inclusiva e integrada, os Estados-membros abordem violência e assédio no mundo do trabalho nas diversas formas possíveis, ou seja, na legislação concernente ao trabalho e emprego, à saúde e

---

<sup>247</sup> OIT, p.49-50, ref. 37

<sup>248</sup> Artigo 4 da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>249</sup> Artigo 4.2 da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>250</sup> *Ibidem*

<sup>251</sup> Artigo 5 da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>252</sup> Artigo 12 da Convenção 190: "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 desenvolvimento de medidas específicas quando necessárias." (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

segurança no trabalho, à igualdade e discriminação e ao direito penal, quando cabível<sup>253</sup>.

## 5.2 Proteção e Prevenção

Já em seu Preâmbulo, a Convenção 190 da OIT apontou medidas gerais determinadas à prevenção da violência e assédio no mundo do trabalho. Tal fato deu-se ao reconhecer o direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, inclusive baseados em gênero, assim como ao reconhecer a relevância de estabelecer-se uma cultura de trabalho baseada em respeito mútuo e respeito à dignidade<sup>254</sup>. Nessa oportunidade, ressaltou ainda como forma a facilitar a prevenção de práticas de violência e assédio no mundo do trabalho a responsabilidade imposta aos Estados-membros na promoção de ambiente laboral com tolerância zero à tais práticas. Ademais, recordou que cabe a todos os intervenientes no mundo do trabalho a abstenção, prevenção e combate à violência e assédio laboral<sup>255</sup>.

A Convenção 190 da OIT enfatiza para que se adotem leis, regulamentos e políticas, as quais garantam o direito de igualdade aos trabalhadores, protegendo-os de qualquer forma de discriminação por meio de proteção subjetiva a grupos vulneráveis, colocando esses no centro da política de combate à violência e assédio no mundo do trabalho, para que dessa forma recebam mais visibilidade<sup>256</sup>.

Nessa esteira, A OIT determina que as formas protetivas adotadas pelos Estados-membros a fim de garantir igualdade e não-discriminação deem especial atenção às mulheres e aos grupos vulneráveis afetados de forma desproporcional pela violência e assédio<sup>257</sup>. Ainda no intuito de oferecer especial proteção aos grupos considerados vulneráveis, a Convenção 190 ressalta que políticas nacionais sejam direcionadas a questões laborais relacionadas à imigração<sup>258</sup>.

---

<sup>253</sup> Artigo 2 da Recomendação 206: “2. Ao adotar e aplicar a abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero mencionada no artigo 4.º, parágrafo 2, da Convenção, os Membros deveriam abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho na legislação relativa ao trabalho e ao emprego, à saúde e segurança no trabalho, e à igualdade e não discriminação, bem como no direito penal, quando apropriado.” (OIT., *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio: Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho* [em linha]/tradução não oficial. Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de Jun 2019). [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf))

<sup>254</sup> Preâmbulo da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>255</sup> *Ibidem*

<sup>256</sup> Artigo 6 da Convenção 190, ref. 176

<sup>257</sup> *Ibidem*

<sup>258</sup> Artigo 11.a da Convenção 190: 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. (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

Ainda nessa quadra de ideias, os artigos 12 e 13 da Recomendação 206 da OIT, ao complementarem o determinado pela Convenção 190, atentam para que tais medidas garantistas não resultem em restrição ou exclusão dos trabalhadores considerados vulneráveis em determinados empregos, setores ou profissões. Ademais, recomendam que tal vulnerabilidade seja interpretada conforme padrões laborais internacionais e direitos humanos<sup>259</sup>.

A Convenção 190 determinou que cada Estado-membro definisse e proibisse por meio de leis e regulamentos nacionais a violência e o assédio no mundo do trabalho, enfatizando eventos ocasionados em face do gênero da vítima<sup>260</sup>. Observa-se mais uma vez que a OIT deixou a cada Estado a possibilidade de legislar de forma discricionária, entretanto, balizada pelos parâmetros impostos pelos artigos 1, 2 e 3 da Convenção.

Reafirmando a proposta protetiva dos trabalhadores considerados vulneráveis, a OIT recomenda que os Estados-membros adotem medidas legislativas a favor de trabalhadores migrantes, em particular as mulheres, independente de estado migratório.<sup>261</sup> Conforme BRITO FILHO e GARCIA, a OIT mostrou-se vanguardista ao recomendar medidas tutelares específicas aos trabalhadores migrantes contra assédio e segurança no trabalho, mesmo que detenham a condição de refugiados<sup>262</sup>.

Ainda conforme proposta preventiva, Convenção 190 aponta a necessidade de que os Estados-membros produzam leis e regulamentos especialmente direcionadas aos empregadores, para que esses adotem medidas razoáveis e adequadas aos limites de seus poderes diretivos com o fito de prevenir a violência e assédio no mundo do trabalho<sup>263</sup>.

---

<sup>259</sup> Artigos 12 da Recomendação 206: "Os Membros deveriam garantir que as medidas destinadas a prevenir a violência e o assédio não resultem na restrição ou na exclusão da participação das mulheres e dos grupos referidos no artigo 6.º da Convenção, em determinados empregos, setores ou profissões."

"Artigo 13 da Recomendação 206: "A referência a grupos vulneráveis e a grupos em situações de vulnerabilidade no artigo 6.º da Convenção deveria ser interpretada de acordo com os padrões laborais internacionais aplicáveis e os instrumentos internacionais sobre os direitos humanos." (OIT, *R206-Recomendação (nº 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>260</sup> Artigo 7 da Convenção 190: "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 gênero." (OIT, *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>261</sup> Artigo 10 da Recomendação 206 "Os Membros deveriam tomar medidas legislativas ou de outra natureza para proteger os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres trabalhadoras migrantes, independentemente do estatuto migratório, da violência e do assédio no mundo do trabalho nos países de origem, de trânsito e de destino, conforme o caso." (OIT, *R206-Recomendação (nº 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>262</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de, GARCIA, Anna Marcella Mendes, ref. 201, p. 248.

<sup>263</sup> Artigo 9 da Convenção 190: "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 gênero, 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

Tais medidas direcionadas aos empregadores devem ter como objetivo - consultando os trabalhadores e seus representantes – implementar políticas sobre violência e assédio no ambiente laboral, assim como aplicar uma gestão de saúde e segurança do trabalho que leve em conta os riscos psicossociais associados à violência e ao assédio<sup>264</sup>. Ademais, essas medidas devem proporcionar aos trabalhadores informação e formação sobre perigos e riscos identificados associados à violência e ao assédio no mundo do trabalho, assim como sobre seus direitos e responsabilidade em face da política contra o fenômeno adotadas<sup>265</sup>.

A OIT recomenda que essa política a ser implementada pelos empregadores deva ser efetivada nos seguintes termos<sup>266</sup>:

- (a) afirmar que a violência e o assédio não serão tolerados;
- (b) estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio, quando apropriado, com objectivos mensuráveis;
- (c) especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador;
- (d) conter informações sobre procedimentos de apresentação de queixa e investigação;
- (e) prever que todas as comunicações internas e externas relacionadas com incidentes de violência e assédio sejam devidamente tomadas em consideração e atuadas de forma apropriada;
- (f) especificar o direito à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos, a que se refere o artigo 10.º, alínea c), da Convenção, equilibrando o direito dos trabalhadores à sensibilização de todos os perigos; e
- (g) incluir medidas destinadas a proteger os autores da queixa, as vítimas, as testemunhas e os denunciantes contra a vitimização ou a retaliação.

Outrossim, como forma de prevenir violência e assédio no mundo do trabalho a Convenção determina que cada Estado-membro adote medidas preventivas, a seguir<sup>267</sup>:

- (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.

No que tange a abordagens conjuntas com trabalhadores e empregadores, o *Bureau* apregoou a fim de eliminar violência e assédio no mundo do trabalho – inclusive a violência de gênero - a formulação de políticas, diretrizes, códigos de

---

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." (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>264</sup> Conforme artigo 8 da Recomendação 206, a Avaliação dos riscos psicossociais deve levar em conta fatores que elevam a trabalho, envolvam terceiros não relacionados ao contrato de trabalho e que sejam decorrentes de discriminação, abuso de poder diretivo e de normas referente a gênero, aspectos culturais e sociais. (OIT, *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>265</sup> Artigo 9 da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>266</sup> Artigo 7 da Recomendação 206 (OIT, *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>267</sup> Artigo 8 da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

prática, campanhas de sensibilização, entre outras iniciativas.<sup>268</sup> Dessa forma visualiza-se, mais uma vez, o fomento do diálogo social, em consonância com a atuação tripartite da OIT.

A Convenção 190, em respeito à atuação tripartite, determina que os Estados-membros deverão agir mediante consulta dos representantes dos trabalhadores e empregadores, de forma a garantir que o fenômeno da violência e assédio no mundo do trabalho - inclusive em face do gênero - sejam objeto de políticas nacionais relevantes; assim como prover aos trabalhadores e empregadores orientações, recursos, formações, sempre de forma acessível; além de realizar campanhas de conscientização<sup>269</sup>.

NICOLADELI<sup>270</sup> aduz que a adoção de medidas pelos Estados-membros com a finalidade de evitar a violência e assédio laboral, juntamente com o diálogo social, fazem parte de uma política preservacionista e de proteção Estatal. Tais medidas estariam aptas a apontar situações laborais mais propensas a violência e assédio, como, por exemplo<sup>271</sup> atividades desenvolvidas no trabalho noturno ou em locais ermos, assim como setores mais afetados, como os correspondentes à saúde, hotelaria, serviços sociais, trabalho doméstico, transporte e educação.

No que tange à atuação dos Estados-membros em consulta à opinião dos trabalhadores e empregadores, BRITO FILHO e GARCIA<sup>272</sup> apontam a importância dessa estratégia, considerando-se que a OIT delibera sobre normatização a partir de uma organização tripartite. Dessa forma, ao necessitar de concordância de três grupos – representantes dos trabalhadores, empregadores e governos -, os quais normalmente defendem interesses opostos, dificilmente aprovar-se-ia documento que beneficie somente um dos interessados.

A OIT aponta como meio para garantir o diálogo social, que os trabalhadores e empregadores – em especial os pertencentes a setores, profissões e modalidades laborais com maior exposição a violência e assédio – tenham os direitos garantidos nas Convenções 87 e 98 da OIT, ou seja, disponham de plena liberdade de

---

<sup>268</sup> OIT, p.112, ref. 37

<sup>269</sup> Artigo 11 da Convenção 190: 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. (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>270</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard. Ref. 170, pp. 32-33

<sup>271</sup> Autor tece considerações a partir do ponto de vista da realidade laboral brasileira

<sup>272</sup>BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de, GARCIA, Anna Marcella Mendes, ref. 201, p. 246

associação, assim como de efetivo direito à negociação coletiva. Para atingir tal fim, recomenda-se<sup>273</sup> aos Estados-membros que tomem medidas adequadas a apoiar e promover a negociação coletiva.

Nessa esteira, a OIT recomenda aos Estados-membros, a fim de garantir a proteção instituída nas legislações e políticas nacionais contra violência e assédio no mundo do trabalho, que levem em conta a normativa internacional produzida a tutelar a igualdade e não discriminação no trabalho, a saber: Convenção 100 e Recomendação 90 da OIT sobre igualdade e não discriminação, Convenção 111 contra discriminação no emprego e profissão, dentre outros instrumentos correlatos<sup>274</sup>.

Shauna Olney<sup>275</sup>, ao ser indagada se é possível que a Convenção 190 mude atitudes, aduz que a avaliação de risco no local de trabalho, juntamente com treinamentos e medidas de conscientização – complementados pela Recomendação 206 - podem causar mudanças de atitude pelo fato de levarem em consideração fatores aptos a aumentar o risco de ocorrer violência e assédio, citando fatores como gênero, normas culturais e sociais.

Em Documento produzido pelo *Bureau* Internacional do Trabalho em 2020, intitulado “A Ameaça da Violência e Assédio Físico e Psicossocial no Trabalho Digitalizado”<sup>276</sup>, objetivou-se contribuir na proteção dos trabalhadores em face de riscos de violência psicológica, psicossocial e física oriundos da crescente digitalização do mundo do trabalho, que ocorre normalmente por meio de trabalho informal e atípico. Conforme esse documento, os novos e crescentes métodos de gestão digitalizada, assim como a automatização das fábricas, ferramentas de

---

<sup>273</sup> Artigos 3 e 4 da Recomendação 206: Artigo 3: “Os Membros deveriam garantir que todos os trabalhadores e empregadores, incluindo os dos setores, profissões e modalidades de trabalho que estão mais expostos à violência e ao assédio, desfrutem plenamente da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, em conformidade com a Convenção (n.º 87) sobre a Liberdade de Associação e Proteção do Direito Sindical, 1948, e a Convenção (n.º 98) sobre o Direito à Organização e Negociação Coletiva, 1949”; Artigo 4: “Os Membros deveriam tomar medidas adequadas para: (a) promover o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva a todos os níveis, como meio de prevenir e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho e, na medida do possível, mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho; e (b) apoiar a referida negociação coletiva através da coleção e divulgação de informação sobre as tendências e boas práticas relativas ao processo de negociação e ao conteúdo dos acordos coletivos.”(OIT, *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>274</sup> Artigo 5 da Recomendação 206: “Os Membros deveriam garantir que as disposições sobre violência e assédio contidas na legislação e nas políticas nacionais têm em conta os instrumentos da Organização Internacional do Trabalho sobre igualdade e não discriminação, incluindo a Convenção(n.º100) e a Recomendação (n.º 90) sobre Igualdade de Remuneração, 1951, e a Convenção (n.º111) e a Recomendação (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958, bem como outros instrumentos relevantes.” (OIT, *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>275</sup> ILO, ref. 179

<sup>276</sup> OIT. *Bureau* Internacional do Trabalho. *A Ameaça da Violência e Assédio Físico e Psicossocial no Trabalho Digitalizado Bureau Internacional do Trabalho*. Genebra: OIT, 2020. ISBN 978-972-704-440-5. [Consult. 20 ago. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771712.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771712.pdf)

monitorização em tempo real, gestão determinada por algoritmos, dentre outros, são considerados como aptos a desencadear fatores de risco de violência laboral.

Essa crescente nova modalidade de trabalho começou a produzir impacto no trabalho em ruas, casas, fábricas, armazéns e escritórios. Conforme o *Bureau* Internacional do Trabalho, a tecnologia, quando utilizada de forma inadequada, pode criar ou potencializar situações de risco. O documento em análise aponta que os métodos de gestão digitalizada abrangem<sup>277</sup>:

[...]

o uso de big data e a distribuição algorítmica do trabalho;  
o uso da análise de pessoas e do perfil digitalizado para tomar decisões sobre contratação, despedimento e avaliações de desempenho;  
a utilização de um «contrato próprio» ou de contratos de trabalho independentes não declarados/clandestinos para disfarçar as relações de trabalho, bloqueando simultaneamente aos trabalhadores os direitos básicos, tais como férias e licença por doença no trabalho gig;  
rastrear e monitorizar a produtividade e utilizar dados acumulados para tomar decisões em matéria de recursos humanos;  
a normalização das interrupções e do prolongamento do tempo de trabalho nos escritórios;  
e a cultura de trabalho «sempre ligado» e a permeabilidade de fronteiras, onde se espera que os trabalhadores estejam disponíveis por telefone ou email durante o fim de semana e à noite, e práticas e expectativas relacionadas.

A partir desse contexto, verifica-se que, em face de ampliação do âmbito de atuação contra violência e assédio, a Convenção 190 já normatizou que a ocorrência de tais condutas no mundo do trabalho não se resume a um espaço físico, ampliando significativamente o âmbito protetivo contra violência e assédio. O *Bureau* ao correlacionar essa temática ao mundo do trabalho, aponta que esse<sup>278</sup>:

[...] inclui também a tecnologia, que liga uma variedade de atores através do espaço e do tempo e, por essa razão, o novo mundo do trabalho desvanece a linha entre os locais de trabalho, os locais domésticos e os espaços públicos.

A OIT entendeu, portanto, que o trabalho digitalizado ocorre em locais atípicos como os realizados na moradia do trabalhador. Nesse caso, podem ser trabalhos qualificados, realizados por meio de um computador, ou trabalhos mais simples, como serviços de limpeza e cuidados, geralmente realizado por mulheres<sup>279</sup>.

O trabalho algorítmico e de governação objetiva eficiência e lucros, não obstante, para tal desiderato coloca em risco nomeadamente mulheres, jovens, migrantes, assim como trabalhadores com deficiência, tolhendo-lhes oportunidades de vida. Para Galtung tal prática qualifica-se como violência estrutural e favorece ao aumento de riscos de violência e assédio psicossocial e físico no mundo do trabalho

---

<sup>277</sup> *Ibidem*

<sup>278</sup> *Ibidem*

<sup>279</sup> *Ibidem*

digitalizado<sup>280</sup>. A partir dessas conclusões, reitera-se a acertada necessidade vislumbrada pela Convenção 190 de proporcionar especial proteção aos grupos vulneráveis contra condutas violentas e assediadoras.

Em consonância como o recomendado pela OIT em 2019<sup>281</sup>, visualiza-se essa emergente forma de trabalho como um fator a aumentar a probabilidade de violência e assédio laboral, demandando que os Estados-membros financiem, desenvolvam, implementem e divulguem programas destinados a proteção do mundo do trabalho em face de fatores, os quais aumentam a probabilidade de violência e assédio no mundo do trabalho.

### 5.3 Aplicação e Reparação

Após análise sistemática jurídica do tratamento da violência e assédio no mundo do trabalho no âmbito regulamentar interno de oitenta países, o *Bureau* Internacional do Trabalho no Relatório V1 “Acabar com a Violência e o Assédio contra mulheres e homens no mundo do Trabalho”<sup>282</sup> propôs a elaboração de uma Convenção Internacional que prevísse a proibição de todas as formas possíveis de violência e assédio no mundo do trabalho, a qual deveria assegurar mecanismos de solução de conflitos confidenciais, seguros, justos e eficazes, além de garantir proteção aos queixosos, testemunhas e denunciantes contra represálias, disponibilizado ainda ampla proteção à vítima. Ademais, propôs ainda imposição de sanções aos sujeitos ativos de violência e assédio laboral, além de prover aos sujeitos passivos meios de reparação dos danos por esses sofridos.

O artigo 10 da Convenção 190<sup>283</sup> foi normatizado no intuito de estipular medidas a serem tomadas pelos Estados-membros a fim de garantir a aplicação das medidas impostas pela Convenção, ou seja, acompanhando a aplicação da legislação e dos regulamentos nacionais relativos à violência e assédio no mundo do trabalho, assim como implementando medidas protetivas e reparadoras após a ocorrência

---

<sup>280</sup> *Ibidem*

<sup>281</sup> De acordo com o artigo 23.a da Recomendação 206, *in verbis*: “Os Membros deveriam financiar, desenvolver, implementar e divulgar, na medida do possível, a) programas destinados a fazer face aos fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo a discriminação, o abuso das relações de poder, e as normas de gênero, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio.” (OIT, R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio, ref. 253)

<sup>282</sup> OIT, pp.109-110, ref. 37

<sup>283</sup> Artigo 10.1, a da Convenção 190: “1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (a) acompanhar e aplicar a legislação e os regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho; (OIT. C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio, ref. 122)

desses<sup>284</sup>. Portanto, a Convenção 190 determina aos ordenamentos jurídicos dos Estados-membros que estabeleçam legislações nacionais com métodos de aplicação e cumprimento, mecanismos de apresentação de queixas, além de estipularem sanções aos infratores da norma<sup>285</sup>.

Ainda conforme as conclusões do *Bureau* Internacional do Trabalho, os mecanismos de solução de conflitos proporcionam aos empregadores, organizações de trabalhadores, fiscais do trabalho, organismos de apoio a direitos humanos e tribunais a supervisão e aplicação do legislado a respeito de violência e assédio no mundo do trabalho. Ademais, ao permitir denúncias anônimas, reduz-se a possibilidade de perseguição a testemunhas, denunciantes e vítimas por superiores hierárquicos ou outros trabalhadores<sup>286</sup>.

Nesse sentido, a Convenção 190 da OIT normatizou que cabe a cada Estado-membro tomar medidas adequadas a garantir fácil acesso a mecanismos de resolução de conflitos que sejam justos, seguros e eficazes em caso de violência e assédio no mundo do trabalho<sup>287</sup>.

A necessidade de implementar mecanismos de solução de conflitos decorre da observância de lacunas legais nas legislações dos Estados quanto a um mecanismo de queixas seguro e acessível. No caso de inexistência desses, só resta aos trabalhadores vítimas de violência e assédio o pedido de demissão e recorrer aos tribunais a fim de obter reparação pelos danos sofridos. Para tanto, a Convenção 190 da OIT normatizou que sejam implementados mecanismos e procedimentos de resolução de conflitos no sentido proposto pelo *Bureau* no artigo 10º, 1, b da

---

<sup>284</sup> Art. 10: 1. da Convenção 190: "Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: [...] (b) garantir o fácil acesso às vias de recurso adequadas e eficazes, a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como: (j) procedimentos de apresentação de queixa e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos a nível do local de trabalho; (ii) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho; (iii) tribunais ou jurisdições; (iv) proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciantes; e (v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas; (c) proteger a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível e se for apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam utilizados indevidamente; (d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho; (e) prever que as vítimas de violência e assédio com base no género no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos seguros e eficazes de resolução de queixas e conflitos, em questões de género, ao apoio, aos serviços e reparações; (f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho; (g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração; e (h) garantir que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo para emitir ordens que exijam medidas de aplicação imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei." (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>285</sup> OIT, p.107, ref. 37

<sup>286</sup> OIT, p.105, ref. 37

<sup>287</sup> Artigo 10.1, b da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

Convenção 190, ou seja, procedimentos de apresentação de queixas, assim como mecanismos de resolução de conflitos externos e nos locais de trabalho<sup>288</sup>.

Ademais, a Convenção 190 propôs medidas destinadas a proteger contra toda forma de vitimização ou retaliação, tanto contra vítimas, como contra denunciante e testemunhas. Outrossim, objetivou ainda a implementação de medidas de apoio jurídico social, médico e administrativo tanto aos denunciante, quanto às vítimas, assim como medidas a fim de proteger a privacidade e confidencialidade dos envolvidos<sup>289</sup>. Observa-se, portanto, que a OIT dessa forma visou a garantir proteção a terceiros, além do sujeito passivo da violência e assédio laboral. Nesse sentido, a OIT recomenda ainda que devem impostas medidas reparatórias, a saber<sup>290</sup>:

- a) o direito de renunciar com indenização;
- b) a reintegração;
- c) a indenização adequada por danos;
- d) ordens que exijam medidas de aplicação imediata para garantir que se ponha fim a determinados comportamentos ou que as políticas ou práticas sejam alteradas; e
- e) honorários e custos judiciais de acordo com a legislação e a prática nacional.

Nessa esteira, ainda conforme o *Bureau* Internacional do Trabalho, esse concluiu a necessidade de promover às vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho meios reparatórios apropriados contra os danos sofridos, medidas e serviços especializado quando a conduta decorrer de questões ligadas ao gênero, assim como impor sanções aos sujeitos ativos da conduta<sup>291</sup>. Nesse sentido, a Convenção normatizou que cada Estado-membro tome medidas destinadas a prever sanções em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, além de prever mecanismos seguros e eficazes de resolução de conflitos, apuração de queixas, apoio e reparações em caso de vítimas de violência e assédio baseados em gênero<sup>292</sup>. Observa-se mais uma vez, portanto, menção normativa expressa à proteção em face

---

<sup>288</sup> *Ibidem*

<sup>289</sup> *Ibidem*

<sup>290</sup> Artigo 14 da Recomendação 206. (OIT, *R206-Recomendação (nº 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>291</sup> OIT, p.111, ref. 37

<sup>292</sup> Artigo 10º, 1, d, e da Convenção 190: “1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho; (e) prever que as vítimas de violência e assédio com base no gênero no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos seguros e eficazes de resolução de queixas e conflitos, em questões de gênero, ao apoio, aos serviços e reparações;” (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

de conflitos em questões de gênero, a qual foi reforçada pela Recomendação 206 da OIT<sup>293</sup>.

Ressalte-se importante previsão no artigo 16 da Recomendação 206, que dispõe acerca da inversão do ônus da prova quando a violência e o assédio ocorrerem em face do gênero, desde que o processo não ocorra em âmbito criminal. Nesse sentido, BRITO FILHO aduz novidades da Recomendação da OIT em termos processuais<sup>294</sup>:

Em termos processuais, a Recomendação dispõe que o processo deve ser célere e eficiente; que os estados devem fornecer assessoria jurídica e assistência aos denunciantes e às vítimas; e que o ônus da prova deve ser invertido, todos previstos no ordenamento jurídico brasileiro, ainda que não direcionados especificamente aos casos de assédio e violência no trabalho, mas a eles aplicáveis.

Conforme conclusões do *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>295</sup>, a implementação de sanções visa a garantir, por exemplo, que trabalhadores os quais sofram danos à saúde decorrente de violência e assédio possam ser indenizados e não tenham que assumir despesas substanciais, pois não raro sofrem sequelas físicas ou mentais incapacitantes. Para tal desiderato a OIT recomenda que vítimas de violência e assédio laboral tenham acesso à indenização em face de danos decorrentes de lesão, doença psicossocial e física, ou qualquer dano incapacitante para o exercício de atividades laborais<sup>296</sup>.

O *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>297</sup> advertiu também uma possível necessidade de trabalhadores se afastarem de suas atividades quando estiverem diante de risco grave e iminente de serem vítimas de violência e assédio. Nesse sentido, a Convenção 190 da OIT normatizou a necessidade de garantir esse direito aos trabalhadores em caso de risco iminente e sério a suas vidas, saúde ou

---

<sup>293</sup> Conforme artigos 16 e 17 da Recomendação 206, *in verbis*, "Artigo 16: Os mecanismos de apresentação de queixa e resolução de conflitos em casos de violência e o assédio com base no gênero a que se refere o artigo 10.º, alínea e) da Convenção, deveriam incluir medidas tais como: a) tribunais com pessoal especializado em casos de violência e assédio com base no gênero; (b) processamento a tempo e eficiente; c) aconselhamento jurídico e assistência para os queixosos e para as vítimas; d) guias e outros meios de informação disponíveis e acessíveis nas línguas que são amplamente faladas no país; e e) alteração do ônus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais;

Artigo 17 da Recomendação 206: O apoio, os serviços e as reparações para as vítimas de violência e assédio com base no gênero a que se refere o artigo 10.º, alínea e), da Convenção deveriam incluir as seguintes medidas: a) o apoio para ajudar as vítimas a reingressarem no mercado de trabalho; b) serviços de aconselhamento e informação, de forma acessível e adequada; c) atendimento telefônico disponível 24 horas por dia; d) serviços de emergência; (e) assistência e tratamento médico e apoio psicológico; f) centros de crise, incluindo abrigos; e g) unidades especializadas da polícia ou oficiais especialmente treinados para apoiar as vítimas." (OIT, *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>294</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de, GARCIA, Anna Marcella Mendes, BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de, GARCIA, Anna Marcella Mendes, ref. 201, p. 249

<sup>295</sup> OIT, p.105, ref. 37

<sup>296</sup> Artigo 15 da Recomendação 206: "As vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho deveriam ter acesso à indenização em casos de lesão ou doença psicossocial, física ou qualquer outra que resulte em incapacidade para o trabalho." (OIT, *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>297</sup> OIT, p.111, ref. 37

segurança, garantindo ainda que não sofram consequências como represálias<sup>298</sup>. Ademais, a OIT normatizou recomendação para que o autor de violência e assédio no mundo do trabalho seja responsabilizado pelos danos causados, e que o sujeito passivo receba aconselhamento, dentre outras medidas voltadas a protegê-lo contra possíveis reincidências, assim como garantir a volta da vítima ao local de trabalho com sua reintegração<sup>299</sup>. Dessa forma coíbe-se, portanto, a perpetuação de violência e assédio no ambiente laboral.

Além de medidas impostas aos Estados-membros, a OIT impõe atitudes a serem tomadas pela fiscalização do trabalho. Assim, determina àqueles que viabilizem medidas a garantir que as fiscalizações do trabalho estejam capacitadas às questões de violência e assédio laboral, tais como emissão de ordens com aplicação imediata e aptas a interromper o trabalho nos casos de perigo iminente à vida, saúde ou segurança das vítimas<sup>300</sup>.

Nessa esteira, no intuito de oferecer ampla proteção contra violência e assédio em face do gênero, ao complementar a Convenção 190, ao OIT recomenda que autoridades competentes, nomeadamente os órgãos nacionais responsáveis pela inspeção do trabalho recebam formação sobre questões de gênero, a fim de identificar e combater os riscos psicossociais correlatos a danos causados à essa classe de trabalhadores<sup>301</sup>.

No que tange a trabalhadores vitimados pela violência doméstica, em que pese os empregadores não sejam diretamente responsáveis por essa modalidade de violência a qual seus empregados possam ser submetidos em locais fora do ambiente laboral, devido aos impactos causados por aquela no mundo do trabalho, entendeu o

---

<sup>298</sup> Artigo 10º, 1, g da Convenção 190: “1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração.” (OIT, *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>299</sup> Artigo 19 da Recomendação 206: “Os autores da violência e do assédio no mundo do trabalho deveriam ser responsabilizados e receber aconselhamento ou outras medidas, quando apropriado, com vista a prevenir a reincidência da violência e do assédio, e facilitar a sua reintegração no trabalho, conforme o caso.” (OIT, *R206-Recomendação (nº 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>300</sup> Artigo 10º, 1, h da Convenção 190: “1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (h) garantir que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo para emitir ordens que exijam medidas de aplicação imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei.” (OIT, *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>301</sup> Artigo 20 da Recomendação 206: “Os inspectores do trabalho e os funcionários de outras autoridades competentes deveriam, quando apropriado, receber formação sobre questões de gênero, para poderem identificar e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo os perigos e os riscos psicossociais, a violência e o assédio com base no gênero, e a discriminação contra determinados grupos de trabalhadores.” (OIT, *R206-Recomendação (nº 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

Bureau Internacional do Trabalho que se faz necessário tomar medidas a proteger e apoiar as vítimas<sup>302</sup>.

De forma a aplicar o previsto no Preâmbulo da Convenção 190, ao prever medidas aptas a reconhecer, enfrentar e abordar os impactos da violência doméstica em casos de violência e assédio no mundo do trabalho<sup>303</sup>, a OIT normatizou que cabe a cada Estado-membro tomar medidas adequadas ao reconhecimento dos efeitos causados pela violência doméstica e à mitigação de seus impactos no mundo do trabalho<sup>304</sup>. Como medidas adequadas à mitigação, recomendou que fossem oferecidas às vítimas de violência doméstica licenças, proteção e acordos de trabalho flexíveis, proteção temporária contra a demissão, assim como a inclusão da violência doméstica nas avaliações de riscos laborais, sistemas e sensibilização acerca de seus efeitos<sup>305</sup>.

Assim como já ocorre em alguns países, já se visualiza a proibição da violência doméstica econômica, partindo do entendimento de que a violência doméstica impede que as vítimas se reintegrem e permaneçam no mundo do trabalho, assim como priva as vítimas de recursos necessários a impor um término aos relacionamentos abusivos<sup>306</sup>.

---

<sup>302</sup>OIT, p.104, ref. 37

<sup>303</sup> Preâmbulo da Convenção 190: “[...] 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. [...] (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>304</sup> Artigo 10, 1, f da Convenção 190: “1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho”. (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>305</sup> Artigo 18 da Recomendação 206: “18. As medidas adequadas para mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho a que se refere o artigo 10.º, alínea f), da Convenção deveriam incluir: a) licença para as vítimas de violência doméstica; b) acordos de trabalho flexíveis e proteção para as vítimas de violência doméstica; c) proteção temporária contra o despedimento para as vítimas de violência doméstica, conforme o caso, exceto por motivos não relacionados com a violência doméstica e suas consequências; d) a inclusão da violência doméstica nas avaliações dos riscos no local de trabalho; e) um sistema de referência às medidas públicas para a mitigação da violência doméstica, caso existirem; e (f) a sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica. (OIT, *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>306</sup> OIT, p.104, ref. 37

## 6 REGULAMENTAÇÃO NACIONAL CONTRA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO: COMPARATIVO ENTRE A CONVENÇÃO 190 DA OIT E O REGIME JURÍDICO LABORAL PORTUGUÊS

Como já abordado nessa dissertação, a Convenção 190 da OIT objetiva proteção inclusiva, integrada e universal contra a violência e assédio no mundo do trabalho, e, para tanto, determina que os Estado-membro adotem leis e regulamentos a fim de definir e proibir tais condutas.

A Convenção 190 entrou em vigor em 25 de junho de 2021, tendo sido ratificada até agosto de 2021 por seis países: Argentina, Equador, Fiji, Namíbia, Somália e Uruguai. Foi lançada uma campanha global a fim de que os Estado-membros da OIT a ratifiquem. À essa campanha associaram-se a OIT-Lisboa e o Centro Internacional de Formação da OIT (CIF-OIT), com a realização de um curso em língua portuguesa, cujo tema é a Convenção 190<sup>307</sup>.

A tutela contra violência e assédio no mundo do trabalho já vem sendo disciplinada por autores clássicos, assim como, de forma gradual, desenvolvendo-se no direito comparado. Em Portugal iniciou-se o estudo jurídico do assédio de forma concomitante à elaboração do Código de Trabalho de 2003 pela Lei n.º 99/03, de 27 de agosto<sup>308</sup> e de seu respectivo Regulamento aprovado pela Lei n.º 35/04, de 29 de julho. Antes do advento dessa normativa, a tendência inicial centrou-se na sua conceituação, limitando-se à integração da questão<sup>309</sup>.

Ressalte-se que o tema do assédio continuou a vigorar no ordenamento laboral também no Código do Trabalho de 2009 aprovado pela Lei n.º 7/09, de 12 de fevereiro<sup>310</sup>, o qual substituiu o código anterior, juntamente com as alterações advindas da Lei n.º 73/17, de 16 de agosto<sup>311</sup>, a qual veio trazer importantes esclarecimentos a respeito do tema, nomeadamente no que tange ao regime preventivo, reforçando o

<sup>307</sup> OIT-Lisboa. *Tratado sobre violência e assédio em vigor* [em linha]. [Consult. 20 ago. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS\\_807449/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_807449/lang--pt/index.htm)

<sup>308</sup> PORTUGAL. Código do Trabalho (Revogado) - Lei n.º 99/2003. *Diário da República*, n.º 197/2003, Série I-A de 2003-08-27 [em linha]. [Consult. 20. fev. 2021]. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/99/2003/p/cons/20090212/pt/html>

<sup>309</sup> As primeiras abordagens escritas ocorreram na apresentação do tema “*assédio moral no trabalho*” por Isabel Ribeiro Parreira no V Congresso Nacional de Direito do Trabalho e no texto “*assédio moral ou mobbing no trabalho*” de Maria Regina Redinha, ambos no ano de 2002. JOSÉ DE OLIVEIRA *apud* SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51

<sup>310</sup> PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105

<sup>311</sup> PORTUGAL. Lei n.º 73/2017. *Diário da República* n.º 157/2017, Série I de 2017-08-06 [em linha]. Lisboa: Assembleia da República, [Consult. 02 set. 2021]. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/73/2017/08/16/p/dre/pt/html>

quadro legislativo a fim de prevenir a prática de assédio. Nessa esteira, SANTOS<sup>312</sup> aduz que, embora o Direito Comunitário<sup>313</sup> já tenha solidificado medidas voltadas à prevenção de violência e assédio no mundo do trabalho, até o advento da Lei n.º 73/17, de 16 de agosto, o direito português reservava-se à atuação repressiva do fenômeno.

## 6.1. Definições de Violência e Assédio Moral

A mais recente regulamentação de assédio no direito do trabalho vem disciplinada no CT/09, em cujo artigo 29.º apresenta definições para assédio e assédio sexual<sup>314</sup>:

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.

BARATA<sup>315</sup> aponta que desde a introdução da temática do assédio moral no CT/03, e posteriormente no CT/09<sup>316</sup>, não há menção expressa ao fenômeno “assédio moral”, mas apenas previsão legal de “assédio” e “assédio sexual”. Não obstante, trata-se apenas de uma observação terminológica, tendo o fenômeno assédio moral sido abrangido pela Lei. Ressalte-se ainda que, embora a Lei n.º 93/19, de 04 de setembro<sup>317</sup>, tenha modificado dispositivos do Código do Trabalho vigente, a definição legal prevista no artigo 29.º segue inalterada.

Ressalte-se que a Convenção 190 da OIT, ao definir o termo “assédio e violência com base no gênero”<sup>318</sup>, conceitua-o como dirigido à pessoa em face do sexo

<sup>312</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51

<sup>313</sup> “Antes mesmo de discorrer acerca do tratamento legal do fenômeno em Portugal, cabe apontar no contexto da União Europeia, os diversos normativos comunitários de combate ao assédio. Dentre os mais notáveis, a Diretiva 76/207/CEE, de 9/2/76, a Diretiva 2000/43/CE, de 29/6/00, do Conselho das Comunidades Europeias, “que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção de origem racial ou étnica”, tratando sobre discriminação e assédio, em seu capítulo I. A Resolução do Parlamento Europeu n.º 2339/2001, que dispõe de forma detalhada sobre Assédio Moral no local de Trabalho. Por fim, a Dir. 2006/54/CE, de 05/06/2006, inclui o assédio e o assédio sexual ao conceito de discriminação, prevendo também as regras atinentes ao ônus da prova a casos relacionados à violação do princípio da igualdade de tratamento.” (BARATA, ref. 54, pp.29-30)

<sup>314</sup> PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105

<sup>315</sup> BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p.35

<sup>316</sup> Inclusive após alterações decorrentes da Lei 73/17

<sup>317</sup> PORTUGAL. Lei n.º 93/2019. *Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04* [em linha]. Lisboa: Assembleia da República, [Consult. 02 Set. 2021]. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/93/2019/09/04/p/dre>

<sup>318</sup> Artigo 1.b da Convenção 190: “o termo “violência e assédio com base no gênero” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.” (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

ou gênero, incluindo o assédio sexual apenas como espécie daquele. Por outro lado, o artigo 29.º n.º3 do CT/09 conceitua assédio sexual não como espécie do assédio baseado em gênero, mas apenas como comportamento indesejado de caráter sexual, passível de ocorrer de forma verbal ou não verbal, e com os mesmos objetivos e efeitos referidos na definição de assédio no seu n.º 2.

### 6.1.1 Fator Discriminação

A lei laboral portuguesa define assédio como comportamento indesejável, baseado ou não no fator discriminação. Ressalte-se que durante a vigência do CT/03 predominava que o assédio decorria de uma prática discriminatória, afastando a abrangência legislativa de todos os casos não discriminatórios, destarte, destoando do sentido e alcance sob a ótica doutrinária e jurisprudencial<sup>319</sup>. No entanto, a partir do advento do Código do Trabalho de 2009, ampliaram-se os motivos aptos a causar assédio<sup>320</sup> além do motivo discriminatório. Nesse sentido, SANTOS<sup>321</sup>:

Conforme oportunamente expressámos, a deformidade do sistema apresentava uma raiz essencialmente histórica dado que na vigência do Código do Trabalho de 2003, o assédio era considerado como discriminação (art. 24.º, n.º1 CT03) pelo que, nos termos do art. 23.º, n.º1 CT03 aquela prática se encontrava proibida. Todavia, com a modificação de 2009, foi eliminada a qualificação do assédio como discriminação e, como tal, na falta de remissão, foi suprimida a proibição expressa do assédio laboral. Tal circunstância gerava algumas perplexidades na medida em que o texto do artigo 29.º do Código do Trabalho de 2009 se mostrava constituído exclusivamente pela enunciação de dois ensaios definitórios, uma norma remissiva e pela (pretensa) tipificação como ilícito contra-ordenacional do assédio, o que é manifestamente insuficiente face aos objetivos do regime jurídico, a tutela da dignidade da pessoa humana, atenta a fluidez conceptual.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05 de março de 2013, esclarece a diferença atinente ao fator discriminação presentes no CT/03 e CT/09<sup>322</sup>:

Ou seja, ao contrário do que sucedia com o art. 24.º, n.º 2, do CT/2003, que associava o conceito de assédio à verificação de um fator de discriminação (estes previstos no art. 23.º, n.º 1), o atual art. 29.º, ao introduzir a expressão “nomeadamente”, veio “descolar” a, até então, associação entre o assédio e os fatores discriminatórios, podendo agora o assédio verificar-se em situação em que tais fatores não estejam presentes.

<sup>319</sup>BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p.31

<sup>320</sup> A partir da proposta de Lei n.º216/X

<sup>321</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51, posição 6078 de 8499

<sup>322</sup> PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05 de março de 2013, Processo 1361/09.1TTPT.P1.S1, rel. Pinto Espanhol. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj/nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e61d7c65f2d550bd80257b280038dd27?OpenDocument>

Nessa esteira, MARECOS aponta que o conceito normatizado pelo CT/09 foi adequado a todas as situações assediadas além das discriminatórias ao inserir-se o termo “nomeadamente” no artigo 29.<sup>323</sup>:

Nos termos do n.º 2, 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 que tem o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

A Convenção 190 da OIT alude ao fator discriminatório apenas como umas das causas de violência e assédio no mundo do trabalho, e que deve ser combatido pelas leis, regulamentos e políticas dos Estados-membros a fim de garantir o direito à igualdade e a não discriminação, principalmente aos grupos de trabalhadores considerados vulneráveis<sup>324</sup>. Observa-se, portanto, correspondência entre a normativa laboral portuguesa vigente a partir de 2009<sup>325</sup> e a Convenção 190, a qual objetiva que não haja qualquer limitação quanto as hipóteses em que o assédio ocorra, remetendo ao fator discriminatório apenas como circunstância a ser tutelada com mais vigor.

### 6.1.2 Ato Único ou Conduta Reiterada

O artigo 29.º, n.º 2 do CT/09<sup>326</sup> está tecnicamente de acordo com o previsto na Convenção 190 ao não especificar como requisito de caracterização do assédio a ocorrência de conduta reiterada no tempo<sup>327</sup>. Entretanto, a questão vem sendo posta à definição pela via doutrinária e judicial, tendo ambas variado quanto a necessidade ou não de reiteração de atos. BARATA tece considerações pertinentes a essa questão<sup>328</sup>:

[...] boa parte dá doutrina e da jurisprudência brasileira e portuguesa, reconhece o comportamento assediante por sua prática reiterada ao contrário do que é compreendido pela convenção 190 da OIT, que reconhece ser possível a prática de violência e assédio por um único ato isolado.

<sup>323</sup> MARECOS, Diogo Vaz, ref. 323, p. 149

<sup>324</sup> artigo 6 da Convenção 190, ref. 176

<sup>325</sup> “Observa-se que o art. 29º, n.º2, do CT/09, remete ao comportamento baseado em fator discriminação, de forma meramente exemplificativa. [...] (BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p. 33)

<sup>326</sup> artigo 29.º, n.º 2 do CT/09: “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.” (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>327</sup> Artigo 1.1, a da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>328</sup> BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p.28

Se por um lado há jurisprudência<sup>329</sup> e doutrina<sup>330</sup> a considerar conduta assediante baseada em ato único, o que tem se observado é orientação doutrinária e jurisprudencial<sup>331</sup> tendenciando-se majoritariamente à ocorrência da prática do assédio apenas quando decorrente de uma conduta repetida no tempo<sup>332</sup>. Nesse sentido, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 23/11/2020<sup>333</sup>:

De acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer-se, numa formulação sintética, que o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências. Ora, é patente que uma abordagem do art. 29.º, n.º 1, do CT, apenas assente no seu elemento literal, se revela demasiado abrangente, pelo que se impõe um esforço adicional para adequadamente delimitar a sua esfera de proteção.

De acordo com a doutrina majoritária, aduz BARATA<sup>334</sup>:

Menezes Leitão entende ser o mobbing uma “perseguição movida a um trabalhador, através da reiteração de comportamentos hostis, humilhantes e persecutórios, destinados a perturbá-lo emocionalmente e, em última instância, levá-lo a abandonar o trabalho.

No questionário apresentado pelo Relatório “Acabar com a Violência e o Assédio Contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho V(2)”, com objetivo de solicitar aos Estados-membros que expressassem opinião acerca do âmbito de aplicação e conteúdo dos instrumentos propostos pela OIT a tratar da violência e assédio no mundo do trabalho, foi questionado<sup>335</sup>: “Deveriam ser incluídas outras considerações no Preâmbulo do instrumento ou dos instrumentos? Em caso de resposta afirmativa, por favor especifique.” Portugal em resposta à questão<sup>336</sup>:

<sup>329</sup> Tribunal de Relação de Coimbra de 23/11/2011, proc. 222/11.9T4AVR, rel. Manuela Fialho. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/3c04c52067f63611802579650050f3ec?OpenDocument>

<sup>330</sup> “A reiteração enquanto elemento integrante do comportamento indesejado impõe uma referência adicional: se no domínio da psicologia e da sociologia existem autores que impõem alguma periodicidade para que se considere como assédio um determinado comportamento, tal entendimento não colhe na ciência do Direito atendendo, em suma, que tal facto subverteria a existência de um regime especial de tutela da dignidade humana que se encontra numa particular situação de vulnerabilidade e, por outro, violaria frontalmente o preceituado no art. 1.º da CRP – para além de se mostrar evidentemente absurdo – a sujeição de uma determinada pessoa a abusos atentatórios da sua qualidade enquanto ser humano durante um período extenso apenas para legitimar um recurso a uma figura jurídica tutelar. (JULIO VIEIRA GOMES apud SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51, posição 6463 de 8499)

<sup>331</sup> PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de janeiro de 2010, Processo 1466/03.2TTPRT.S1, rel. Sousa Grandão. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7b5fdce3b0e4c049802577140032def0?OpenDocument>;

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 16/01/2014, proc. 326/12.0TTEVR, rel. Paula de Paço. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/2517f6ed4d1d4a1280257de10056fd7c?OpenDocument>;

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21/03/2019. Processo 1784/17.2T9AMD.L1-9, rel. Margarida Vieira de Almeida. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/830b139b034d16fd802583ca003142e2?OpenDocument>

<sup>332</sup> “Cabe destacar que o caráter repetitivo da conduta e sua duração em certo espaço de tempo não é requisito expresso no conceito do fenómeno, do art. 29.º, n.º2, do CT/09, muito embora seja entendimento consolidado na doutrina e jurisprudência. [...]” (BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p.50)

<sup>333</sup> PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. 23/11/2020, proc. 6107/18.0T8MTS.P1, rel. Paula Leal de Carvalho. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/af2e4fcb6ac105a780258656005e6de5?OpenDocument&HighLight=0,ass%C3%A9dio,moral>

<sup>334</sup> BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p.46

<sup>335</sup> OIT, pp. 18-20, ref. 45

<sup>336</sup> *Ibidem*

“Devem ser referidas as várias formas de violência e assédio como, por exemplo, físico, psicológico e sexual, e que ocorram como incidentes isolados ou de uma forma mais sistemática.”

Observa-se, portanto, em que pese a resposta de Portugal à questão proposta pelo *Bureau*, assim como a literalidade da legislação portuguesa laboral se encontrarem em consonância com a Convenção 190, jurisprudência e doutrina majoritária portuguesa vão de encontro ao internacionalmente normatizado.

### 6.1.3 Elemento Volitivo

No que tange à classificação do assédio moral quanto ao elemento volitivo, ou seja, se para caracterizá-lo faz-se necessário que sujeito ativo objetive causar dano à vítima, ao observar a literalidade do artigo 29.º do CT/09<sup>337</sup>: “[...] com o objetivo ou o efeito de [...]” faz-nos deduzir de forma semelhante à interpretação exarada do artigo 1 da Convenção 190, ao dispor<sup>338</sup>: “[...] que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar [...]”, ou seja, que a conduta normatizada pode ser caracterizada independente de intenção finalística do agente. Nessa quadra de ideias, BARATA tece considerações acerca do conceito legislado<sup>339</sup>:

O conceito de assédio é amplo, abrangendo não somente os casos em que se observa na esfera jurídica do empregador o objetivo de afetar a dignidade da vítima, mas também nos casos em que vislumbra o efeito a que se remete a parte final do art.29.º, n.º1, CT/09. Como se observa pela leitura do conceito legal do fenómeno, o legislador buscou abordar duas hipóteses em termos alternativos e não cumulativos (objetivo ou efeito), ainda que, na prática, o assédio não intencional configura-se uma hipótese remota.

Nessa quadra de ideias, MARECOS aduz<sup>340</sup>:

Não obstante o assédio ser facilmente reconhecido enquanto assédio sexual, a verdade é que o assédio não se esgota no assédio sexual, tendo, contrariamente, um âmbito mais vasto. Abrange por isso todo o comportamento não pretendido, quer este tenha o objectivo de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo hostil degradante, humilhante ou desestabilizador, quer, não tendo esse objectivo, gere o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante humilhante ou desestabilizador. Frequentemente, trata-se de um conjunto de situações que isso é paramente poderiam até não ter relevo jurídico, mas que pelo seu carácter reiterados são aptas a atingir um objetivo ou a produzir um efeito em outrem, que não é por este último pretendido.[...]

Conforme SANTOS<sup>341</sup>, as ciências auxiliares do Direito tendenciam a qualificar o assédio moral postulando a “intenção assediante do agente agressor” como

<sup>337</sup> Artigo 29.º do CT/09 (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>338</sup> Artigo 1, a. da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>339</sup> BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p.34

<sup>340</sup> MARECOS, Diogo Vaz, ref. 323, p.148

<sup>341</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51, posição 6673 de 8499

elemento necessário à caracterização do fenómeno, enquanto o Código do Trabalho vigente, por outro lado, equiparou a conduta do assédio como ato finalisticamente determinado à produção fortuita de efeitos, ou seja, o assédio pode ser causado tanto pela intenção do agressor em atingir o resultado, assim como em conduta capaz de causar “efeito de” provocar resultado indesejado pela vítima<sup>342</sup>. O autor segue a alegar que a doutrina portuguesa diverge<sup>343</sup> quanto à necessidade do elemento volitivo como requisito à qualificação jurídica do fenómeno, enquanto o entendimento jurisprudencial<sup>344</sup> já tomou parte na divergência, ajustado à necessidade do carácter volitivo da conduta para que essa caracterize-se como assédio moral. Nesse sentido, ressalte-se as considerações de BARATA acerca do posicionamento do Tribunal da Relação de Coimbra em Acórdão de 14/01/2016<sup>345</sup>:

Foi aduzido em acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, que “*O assédio moral não é um conceito de natureza jurídica, mas sociológica [...]*”, tendo pontuado ainda acerca do elemento intencional na prática da conduta assediante, remetendo que o “*[...] comportamento subsumível ao conceito de assédio moral há de ser sistemático, repetitivo e com clara premeditação de realização daquela intenção [...]*”

Em contrapartida, há posicionamento jurisprudencial favorável à possibilidade de caracterização de assédio moral independentemente de existência de elemento

---

<sup>342</sup> “Em relação ao requisito configurador de assédio ‘*objetivo ou efeito*’, segundo David Carvalho Martins, tal requisito exige que o intérprete-aplicador constata um objetivo do agressor ou vislumbre os efeitos produzidos na esfera jurídica da vítima. A primeira situação remete a intenção ou desejo do agente, a qual deve ser verificada no âmbito subjetivo, ou seja, tomar conhecimento acerca da vontade do assediador de perturbar ou constranger, afetar a dignidade, ou criar um ambiente hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador ao trabalhador. Já a segunda situação diz respeito às implicações provocadas nas vítimas, procedendo a aferição se o trabalhador sentiu-se perturbado ou constrangido, se estaria em um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.” (MARTINS, David Carvalho *apud* BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p.49

<sup>343</sup> Ao final de sua análise, o autor posiciona-se a favor do entendimento minoritário da jurisprudência: “Pese embora o eco jurisprudencial existente, não será de acolher, *prima facie*, o citado entendimento segundo a qual a intencionalidade, a *voluntas* assediante, corresponde a um elemento necessário da actuação do regime jurídico tutelar.” (SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51, posição 6777 DE 8499

<sup>344</sup> PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 29/03/2012, proc. 429/09.9TTLSB, rel. Gonçalves Rocha. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b62d94b9c4a08ffb802579d10055ff34?OpenDocument>; PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 29/10/2013, proc. 298/07.3TTPRT, rel. Mário belo Morgado. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/90dc1de51631884d80257c14004e2568?OpenDocument>; PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 26/05/2015, proc. 2056/12.4TTLSB, rel. António Leões Dantas. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8a343f7cbd8f899d80257e520053f57c?OpenDocument>; PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09.05.2018, proc. 532/11.5TTSTRE.E1S1, rel. Gonçalves Rocha. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ef615f1ece9fe45180258289002f35e6?OpenDocument>

<sup>345</sup> PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 14/01/2016, proc. 1565/14,5T8LRA.C1, rel. Paula do Paço. [Consult. 10 ago. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/647b7d51b632879d80257f41004109fb?OpenDocument> *apud* BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, pp. 56-57

volitivo do agressor<sup>346</sup>. Nesse sentido, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18/05/2020<sup>347</sup>:

VIII - O art.º 29.º n.º 1, do CT, ao remeter de forma meramente exemplificativa para o comportamento “*baseado em fator de discriminação*”, abrange quer situações manifestadas num quadro de discriminação, quer todas aquelas outras em que há um “*comportamento indesejado*”, ou seja, um comportamento que o trabalhador não pretende tolerar, que tanto pode ser por acção como por omissão, dado que a lei não distingue.  
IX - Esse comportamento de assédio pode resultar apenas do objectivo que está por detrás, ou seja, da intenção “*de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador*”, independentemente da concretização desse resultado, sendo suficiente que fique demonstrada a intenção quanto à perturbação ou constrangimento da pessoa, à afetação da sua dignidade ou à criação de certo tipo de ambiente; feita essa demonstração, o legislador prescinde da alegação e prova de que o agressor logrou o intento de perturbar ou constranger a vítima.  
X - Mas por outro lado, aquela intenção nociva não é requisito imprescindível para que se reconheça a existência de assédio, pois ao dizer a lei “*ou o efeito*”, resulta ser bastante a demonstração das consequências de um comportamento que se traduzam em “*perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador*”.  
XI - O conteúdo volitivo do dolo eventual deve ser detectado na passividade do agente de não querer desencadear os mecanismos volitivos que levassem a evitar, quer a acção principal intencionalmente querida, quer os resultados adjacentes que aquela acção provavelmente desencadearia.

Conforme acima mencionado, a Convenção 190 da OIT<sup>348</sup> define o termo violência e assédio no mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos ou ameaça de práticas inaceitáveis “que visem ou sejam suscetíveis de causar” dano físico, psicológico, sexual ou económico. Partindo do contexto de que um comportamento possa visar, causar ou ser suscetível de causar um dano, infere-se que a prática tanto pode ser culposa como dolosa.

Diante do exposto, percebe-se que, quanto ao elemento volitivo do agente, em que pese o CT/09 ir ao encontro do preconizado pela OIT, ou seja, determinando que o assédio pode ser caracterizado independente de intenção finalística do agente, a jurisprudência laboral portuguesa coaduna-se à necessidade do elemento volitivo como requisito à qualificação da conduta como assédio.

<sup>346</sup> O STJ entendeu que intencionalidade deve ser avaliada de acordo com a gravidade ou tipicidade da conduta (PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 18/12/2013, proc. 248/10.0TTbrG, rel. Mário Belo Morgado. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7c9406bb3b83c11780257c7d004299d8?OpenDocument>; PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 03/12/2014, proc. 712/12.6TTPRT, rel. Mário Belo Morgado. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/69229bc0cd4f4f5280257da3005c886d?OpenDocument>; PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21/04/2016, proc. 299/14.5T8VLG.P1.S1, rel. Mário Belo Morgado. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3792f6b1e4b462e580257f9c0056d4a2?OpenDocument&HighLight=0,ASS%C3%89DIO,MORAL,BELO,MORGADO>)

<sup>347</sup> PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18/05/2020, proc. 1205/19.6T8OAZ.P1, rel. Jerónimo Freitas. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a80a1d58a8ec2e3e802585af004d1c50?OpenDocument>

<sup>348</sup> Artigo 1 da Convenção 190 (OIT. C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio, ref. 122)

## 6.1.4 Conduta e Resultado

A Convenção 190 da OIT normatizou “violência e assédio no mundo do trabalho” como um termo pendente de definições quanto a conduta de acordo com as circunstâncias nacionais. SANTOS<sup>349</sup> considera que o legislador português estabeleceu uma cláusula geral juntamente com um sistema móvel no plano dos pressupostos, pela multiplicidade de modelos e manifestações que a conduta do assédio pode vir a materializar. Ao intérprete cabendo, portanto, preencher eventuais lacunas por meio da aplicação do Código Civil no que tange às cláusulas gerais e conceitos indeterminados.

Entretanto, no que se refere aos danos visados, causados ou que sejam suscetíveis de serem causados pela comportamento do agressor, a OIT determinou um amplo rol: danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos<sup>350</sup>.

Conforme já apontado, no questionário apresentado pelo Relatório “Acabar com a Violência e o Assédio Contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho V(2)”, com objetivo de solicitar aos Estados-Membros que expressassem opinião acerca do âmbito de aplicação e conteúdo dos instrumentos propostos pela OIT a tratar da violência e assédio no mundo do trabalho, foi questionado<sup>351</sup>: “Deveriam ser incluídas outras considerações no Preâmbulo do instrumento ou dos instrumentos? Em caso de resposta afirmativa, por favor especifique.” Portugal em resposta à questão<sup>352</sup>: “Devem ser referidas as várias formas de violência e assédio como, por exemplo, físico, psicológico e sexual [...]”.

Em que pese Portugal, em resposta ao *Bureau*, ter se mostrado de acordo com a redação final da Convenção 190, o artigo 29º do CT/09 não estabelece de forma expressa como efeito do assédio danos físicos e econômicos tal como prevê a Convenção 190. Não obstante, importante ressaltar as lições de MARECOS<sup>353</sup>, que aduz quanto aos danos físicos, que o assédio tem estrita ligação com integridade física e moral, protegidas pela lei no artigo 15.º do CT/09<sup>354</sup>.

---

<sup>349</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51, posição 6054 de 8499

<sup>350</sup> Artigos 1.1.a da 190 (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>351</sup> OIT, pp. 18-20, ref. 45

<sup>352</sup> *Ibidem*

<sup>353</sup> MARECOS, Diogo Vaz, ref. 323, p. 148

<sup>354</sup> Artigo 15 do CT/09: Integridade Física e Moral: “O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.” (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

### 6.1.5 Alcance Subjetivo da Norma

Quanto ao âmbito subjetivo e fático de alcance da norma, ou seja, na determinação do sujeito ativo e passivo da relação jurídica assediante e na determinação de situações quanto ao vínculo empregatício, ao considerar a literalidade da legislação laboral portuguesa direcionada ao assédio moral<sup>355</sup>, verifica-se que essa tutela unicamente o empregado, e apenas em momento pré-contratual ou durante o curso do contrato de trabalho.

Em que pese essa limitação normativa, SANTOS<sup>356</sup> conclui que o legislador laboral em 2009, ao suprimir a expressão presente no artigo 24.º do CT/03<sup>357</sup>: “Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador” a qual limitava o assédio discriminatório a candidato a emprego e a empregado, tão somente, não deixou restar nenhum fundamento a limitar a aplicabilidade da tutela legal tanto ao empregado (em qualquer situação contratual), como ao empregador. SANTOS<sup>358</sup> corrobora o entendimento de que o empregador pode ser sujeito passivo de conduta assediante por parte do empregado, cabendo a esse despedimento por justa causa subjetiva, nos termos do artigo 351.º do CT/09<sup>359</sup>.

Nessa esteira, dispõe ainda o autor<sup>360</sup> que o comando legal disposto no artigo 29.º do CT/09, o qual aparentemente limita-se a tutelar assédio ocorrido quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, trata-se de enunciado aberto a outras hipóteses, não sendo excluídas outras possíveis manifestações de assédio decorrentes do emprego. Aduz, portanto, que o legislador ao definir o sujeito passivo do fenómeno, opta por estabelecer um ponto de partida, ou seja, um mínimo tutelar. Nessa quadra de ideias, MARECOS ao comentar o artigo 29º, n.º4 do CT/09 aduz<sup>361</sup>:

Verificando-se um comportamento que deve ser entendido como assédio, o dever de indenizar surge independentemente da pessoa visada pelo comportamento indesejado ter a qualidade de trabalhador, de candidato a emprego, ou mesmo de empregador.

<sup>355</sup> Nomeadamente o artigo 29.º do CT/09 (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>356</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51, posição 6127 de 8499

<sup>357</sup> Artigo 24.º do CT/03: “Assédio. 1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador. 2 - Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.” (PORTUGAL. Código do Trabalho (Revogado), ref. 308)

<sup>358</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51, posição 7734 de 8499

<sup>359</sup> Artigo 351.º do CT/09: “Noção de justa causa de despedimento. 1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. [...]” (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>360</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 51 posição 6127 de 8499

<sup>361</sup> MARECOS, Diogo Vaz, ref. 323, p. 149

A partir desse entendimento, verifica-se que o ordenamento jurídico português vai ao encontro do disposto na Convenção 190 da OIT, a qual intenta tutelar contra violência e assédio todas as pessoas que fazem parte do mundo do trabalho<sup>362</sup>. Entretanto, faz-se importante remeter à falta de previsão expressa no Código Laboral no que tange ao preconizado pela Convenção 190<sup>363</sup> quanto à necessidade de que cada Estado-membro adote leis, regulamentos e políticas em face de violência ou assédio cometidos contra vítimas pertencentes à grupos vulneráveis, nomeadamente em questões de gênero.

Quanto à inclusão de terceiros como sujeito do ato assediador, importante lembrar que, não obstante a Convenção 190 da OIT ter determinado o alcance subjetivo da Convenção em seu artigo 2<sup>364</sup>, acrescentou no artigo 4.2<sup>365</sup> que a abordagem contra violência e assédio no mundo do trabalho deve levar em conta quando tais condutas envolvem terceiros.

Em relação à legislação laboral portuguesa, havia lacuna normativa quanto à inclusão de terceiros como sujeito ativo ou passivo da conduta até o advento da Lei n.º 93/19, de 04 de setembro, a qual modificou o Artigo 394.º, n.º2, b do CT/09, *in verbis*<sup>366</sup>:

Justa causa de resolução

[...]

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores

Todavia, em que pese silente o Código Laboral até o advento dessa nova Lei, ressalte-se decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, em 2013, na qual responsabilizou-se o empregador quando esse atua como sujeito ativo do assédio agindo em conluio com empregados da empresa. Percebe-se, portanto,

---

<sup>362</sup> Artigo 2 da Convenção 190: 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. (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>363</sup> Artigo 6 da Convenção 190, ref. 176

<sup>364</sup> artigo 2 da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>365</sup> Artigo 4.2 da Convenção 190: 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 [...] (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>366</sup> PORTUGAL. Lei n.º 93/2019, ref. 317

reconhecimento prévio de assédio horizontal pela jurisprudência portuguesa<sup>367</sup>. Nessa esteira, MARTINEZ faz referência ao assédio moral horizontal e à possibilidade de responsabilizar o empregador pelos danos causados por seus subordinados<sup>368</sup>:

Por via de regra, associa-se o assédio a um comportamento do empregador relativamente ao empregado, mas nada obsta a que decorra de hostilidade perpetrada por colega de trabalho; porém, neste caso, será pressuposto que o empregador, conhecendo a situação, tenha tido um comportamento omissivo. Os deveres impostos ao empregador tendo em vista a tutela do trabalhador justifica aludir-se a uma *compliance* no âmbito laboral.

Nessa quadra de ideias, importante ressaltar que após as últimas alterações legislativas o CT/09 passou a incluir o assédio provocado por outros empregados da empresa como possível justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, entretanto, não observa-se inclusão de qualquer terceiro à relação laboral como possível sujeito ativo da conduta, que foi o normatizado pela Convenção 190<sup>369</sup>.

Outro ponto que merece destaque é o fato de o artigo 2 da Convenção 190 não restringir tutela apenas aos empregados que realizam trabalho com subordinação jurídica, objetivando-se, portanto, proteger pessoas pertencente ao mundo do trabalho, independente de vínculo contratual contra violência e assédio.

Nessa quadra de ideias, importante ressaltar que, não obstante o Código do Trabalho ser direcionado a relações de trabalho mediante constituição de vínculo contratual formal, o artigo 10.º do CT/09<sup>370</sup> estende a “situações equiparadas” sem subordinação jurídica (em regime autônomo) a aplicação das normas legais que tutelam direitos de personalidade, igualdade, não discriminação e segurança e saúde do trabalho, desde que o prestador de trabalho esteja na dependência econômica do tomador do trabalho<sup>371</sup>. Diante do exposto, verifica-se uma aproximação da legislação nacional ao preconizado pela OIT, que é a proteção integral de todos os sujeitos pertencentes ao mundo do trabalho.

---

<sup>367</sup> I- Verifica-se a legitimidade passiva dos superiores hierárquicos e dos colegas de uma trabalhadora que, numa acção igualmente intentada contra a sua entidade empregadora, vem invocar uma situação de assédio moral, consubstanciada numa prolongada perseguição profissional, de que terão sido mentores os seus superiores hierárquicos e executantes seus colegas de trabalho, formulando contra eles um pedido indemnizatório com fundamento em responsabilidade civil por violação de direitos de personalidade. (PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21/03/2013 proc. 2755/10.5TTLSB rel. Ramalho Pinto. [Consult. 10 jul. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/795f21848fceb34802579cf003b4bbc?OpenDocument>)

<sup>368</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 9ª ed. Coimbra: Almedina. 2019, p. 386. ISBN 978-972-40-8141-0

<sup>369</sup> Artigo 4.2 da Convenção 190 (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>370</sup> Artigo 10 do CT/09: “Situações equiparadas. As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade. (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>371</sup> Em que pese exista um regime jurídico a tutelar o assédio em face de trabalhadores independentes. Lei. 3/2011. Entretanto, considerado deficiente ao restringir tutela ao assédio moral decorrente de discriminação.

## 6.2. Prevenção e Repressão

O CT/09 apresenta proibição específica contra assédio em seu artigo 29º, n.º<sup>372</sup>: “É proibida a prática de assédio”, definindo ainda no n.º 5 a prática desse como: <sup>373</sup> “[...] contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.” Ressalte-se que essa proibição do assédio de forma expressa decorre da alteração legislativa promovida pela Lei n.º73/17, de 16 de agosto, que veio suprir lacuna da redação original do artigo 29.º cuja vigência se deu no advento do CT/09.

Observa-se, portanto, que essa proibição corresponde à exigência da Convenção 190 da OIT, a qual preconiza que cada Estado-membro deverá adotar leis e regulamentos a fim de definir e proibir violência e assédio no mundo do trabalho<sup>374</sup>, assim como deverá prever sanções em caso de ocorrência da conduta proibida, quando apropriado<sup>375</sup>.

Em que pese já presente um regime repressivo desde o advento do CT/09, apenas a partir da Lei n.º 73/17, de 16 de agosto, o ordenamento jurídico laboral destinou-se a desenvolver um regime voltado nomeadamente ao fenômeno do assédio junto da comunidade. Dessa forma, observa-se uma aproximação da proteção e repressão normativa portuguesa ao preconizado pela Convenção 190 da OIT.

### 6.2.1 Códigos de Boa Conduta

A partir da Lei n.º 73/17, de 16 de agosto, códigos de boa conduta passaram a ser impostos a empresas que tenham sete ou mais empregados<sup>376</sup> ou empregados públicos em qualquer quantidade<sup>377</sup>, a fim de prevenir e reprimir o assédio laboral.

---

<sup>372</sup> Artigo 29,1 do CT/09 (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>373</sup> Artigo 29,5 do CT/09 (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>374</sup> Artigo 7 da Convenção 190: “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.” (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>375</sup> Artigo 10, d da Convenção 190: “1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho.” (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>376</sup> Artigo 127,1,k do CT/09: “O empregador deve, nomeadamente: k) adotar códigos de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.” (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>377</sup> artigo 71 da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas: Deveres do Empregado Público: 1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve: k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho. (PORTUGAL. Lei Geral de Trabalho em Funções

BRÁS tece críticas quanto a efetividade de um código de conduta, o qual limita proteção contra assédio a um número mínimo de empregados de uma empresa<sup>378</sup>:

A primeira questão prende-se com a correlação entre a necessidade de implementação do código de conduta e o número de trabalhadores que integram, por norma, as empresas portuguesas. Em nosso entendimento, o número de trabalhadores não parece apresentar especial relevância no que respeita à existência ou prevenção de assédio moral laboral. É claro que o empregador, caso entenda que a adoção deste código de conduta é fundamental, poderá fazê-lo independentemente do que prevê a lei quanto número de trabalhadores que ocupa a empresa. Contudo, o legislador procedeu a uma discriminação sem que se encontre o fundamento prático da sua decisão.

Ademais, a CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego desde 1979 nacionalmente responsável por prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, publicou o Guia para elaboração de Código de Conduta para a Prevenção e Combate a Assédio no Trabalho<sup>379 380</sup>, o qual objetiva auxiliar os empregadores a criar um instrumento gestor direcionado a facilitar um política de tolerância zero ao assédio, de acordo com a lei.

Do exposto, observa-se que a elaboração de códigos de boa conduta, inicialmente proposto pela reforma introduzida pela Lei 73/17, de 16 de agosto, e posteriormente regulamentada pela CITE, vai ao encontro do normatizado pela OIT<sup>381</sup>, que determina a cada Estado-membro a adoção de leis e regulamentos direcionadas aos empregadores, para que esses estipulem medidas a fim de prevenir a violência e assédio no mundo do trabalho, implementando políticas sobre violência e assédio no ambiente laboral e aplicando uma gestão de saúde e segurança do trabalho de acordo com possíveis riscos psicossociais associados a violência e assédio.

Ademais, ao propor aos empregadores a elaboração de códigos de boa conduta, Portugal coaduna-se aos objetivos da OIT, que recomenda aos Estados-membros que financiem, desenvolvam, implementem e divulguem modelos de

---

Públicas- Lei n.º 35/2014. *Diário da República*, Série I [em linha]. Lisboa: Ministério da Economia e Inovação, 14-06-01, n.º 117/2014, [Consult. 02 abr. 2021]. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/35/2014/p/cons/20200331/pt/html>

<sup>378</sup> BRÁS, Leila. *Assédio moral em contexto laboral e a proteção do trabalhador – considerações sobre a lei 73/2017 de 16 de agosto* [em linha]. Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019, p. 89 [Consult. 07. set. 2020]. Disponível no repositório UL: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/40991/1/ulfd140612\\_tese.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/40991/1/ulfd140612_tese.pdf)

<sup>379</sup> COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO. *Guia para elaboração de Código de Conduta para a Prevenção e Combate a Assédio no Trabalho* [em linha]. [Consult. 22. abr. 2021]. Disponível em: [http://cite.gov.pt/pt/acite/guia\\_codigo\\_conduta.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guia_codigo_conduta.html)

<sup>380</sup> "Neste guia há o enquadramento do fenómeno, a conceituação de assédio sexual e de assédio moral, a importância da prevenção desta prática repugnante e uma ampla explicação do que seja o código de boa conduta, o compromisso chave da organização, e por fim, traz um guia para a elaboração do documento" (COELHO, Bernardo; TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT'ANA, Helena. *Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*. [em linha]. [Consult. 05 fev. 2020]. 2016. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia\\_Cite.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf) apud BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, pp. 35-36)

<sup>381</sup> Artigos 8 e 9 da Convenção 190. (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

códigos de conduta e instrumentos a fim de avaliar riscos sobre violência e assédio no mundo do trabalho<sup>382</sup>.

## 6.2.1 Ressarcimento de Danos

O n.º 4 do artigo 29.º do CT/09<sup>383</sup> assegura direito de indenização à vítima de assédio por danos patrimoniais e não patrimoniais, conforme determinação remissiva ao artigo 28.º da lei<sup>384</sup>. Observa-se, portanto, que o Código do Trabalho português vigente estipula indenização à vítima pelos danos por essa sofridos, de acordo com o determinado<sup>385</sup> e recomendado<sup>386</sup> pela OIT em 2019.

Ademais, outra medida contra violência e assédio no mundo do trabalho introduzida por meio da Lei n.º 73/17, de 16 de agosto, foi a inserção do n.º8 no artigo 283.º do Código do CT/09<sup>387</sup>, o qual atribuiu responsabilidade ao empregador de ressarcimento por danos emergentes de doenças profissionais causadas por assédio laboral. MARRECOS<sup>388</sup>, ao comentar essa inovação legislativa, aduz que a lei distinguiu o empregador como responsável pela reparação, enquanto a segurança social como responsável pelo pagamento<sup>389</sup>. A segurança social, após pagar ao trabalhador, substitui-se a esse para então reclamar do empregador as quantias pagas.

---

<sup>382</sup> Artigo 23,c da Recomendação 206: “Os Membros deveriam financiar, desenvolver, implementar e divulgar, na medida do possível: c) modelos de códigos de conduta e instrumentos de avaliação de riscos sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, no âmbito geral ou específico por sector, tendo em conta as situações específicas dos trabalhadores e de outras pessoas pertencentes aos grupos referidos no artigo 6.º da Convenção” (OIT, *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>383</sup> Artigo 29.º, n.º4 do CT/09: “A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.” (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>384</sup>Artigo 28.º do CT/09: “Indemnização por acto discriminatório. A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito. (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>385</sup> Artigo 10, b da Convenção 190: “Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (b) garantir o fácil acesso às vias de recurso adequadas e eficazes, a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como: (j) procedimentos de apresentação de queixa e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos a nível do local de trabalho; (ii) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho; (iii) tribunais ou jurisdições; (iv) proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciantes; e (v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas; (OIT, *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>386</sup> Artigo 14,c da Recomendação 206: “As vias de reparação referidas no artigo 10.º, alínea b), da Convenção deveriam incluir: (c) a indemnização adequada por danos” (OIT, *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>387</sup> Artigo 283.º, n.º8 do CT/09: “Acidentes de trabalho e doenças profissionais. 8 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.” (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>388</sup> MARECOS, ref.323 p. 722

<sup>389</sup> Artigo 283, n.º9 do CT/09: “Acidentes de trabalho e doenças profissionais. 9 - A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.” (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

Verifica-se que a lei, uma vez comprovado que o trabalhador desenvolveu doença profissional decorrente de assédio, facilitou o ressarcimento desse por possíveis danos sofridos, isentando-o de ter que demandar contra o empregador.

Desse forma, portanto, o regime jurídico português aproxima-se do normatizado pela Convenção 190, o qual determina aos Estados-membros garantir meios eficazes de inspeção e investigação do fenômeno, inclusive por meio de órgãos competentes aptos a realizar inspeções do trabalho<sup>390</sup>. A OIT determina ainda a adoção de leis e regulamentos direcionadas aos empregadores, para que esses tomem medidas adequadas, levando em conta riscos psicossociais inerentes a violência e assédio associados na gestão de saúde e segurança no trabalho<sup>391</sup>. Outrossim, o ordenamento jurídico português aproxima-se do disposto na Recomendação 206 da OIT, a qual recomenda às vítimas acesso à indenização por lesões psicológicas, físicas ou doenças psicossociais, as quais resultem em incapacidade para o trabalho<sup>392</sup>.

## 6.2.2 Ônus da Prova

De acordo com o ordenamento jurídico português vigente, o ônus probatório processual no que tange ao assédio depende do tipo de conduta praticada. Caso esse resulte de ação discriminatória, aplica-se artigo 25.º, n.º5 do CT/09<sup>393</sup>, o qual, conforme aduz SANTOS<sup>394</sup>: “[...] cabe ao putativo lesado alegar o género de discriminação e os padrões de comunicação, sendo atribuído à contraparte o ônus de demonstrar a adequação de tal comportamento”. Observa-se nessa primeira hipótese a repartição do ônus da prova. Conforme aduz BARATA<sup>395</sup>, essa sistemática

---

<sup>390</sup> Artigo 4.2.i. da Convenção 190: “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: (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.” (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>391</sup> Artigo 9,b da Convenção 190: “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:(b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho” (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>392</sup> Artigo 15 da Recomendação 206: “As vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho deveriam ter acesso à indemnização em casos de lesão ou doença psicossocial, física ou qualquer outra que resulte em incapacidade para o trabalho.” (OIT, *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>393</sup> Artigo 25, n.º5 do CT/09: “Cabe que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhador em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação”. (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>394</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana, ref. 134, p. 306

<sup>395</sup> BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p. 71

probatória remonta ao estatuído pelo CT/03, que apresentava tutela coibitiva de assédio baseado tão somente em conduta discriminatória. Dessa forma, aplicava-se a regra de distribuição do ônus da prova consoante o artigo 23.º, do CT/03<sup>396</sup>, enquanto vigente.

Não obstante, se o assédio for resultado de conduta não discriminatória, aplica-se o regime probatório previsto no artigo 342.º do Código Civil<sup>397</sup>. Nessa hipótese, cabe a quem invocar um direito provar os fatos constitutivos do alegado. Observa-se, nesse caso, restar à vítima o encargo de provar os fatos que constituíram uma situação de assédio<sup>398</sup>. Reitera-se que a possibilidade de caracterização de condutas não decorrentes de discriminação como assédio foi inserida no ordenamento jurídico laboral português com o advento do CT/09. Nesse caso, em que pese o alargamento da tutela de situações aptas a causar assédio laboral, o ônus probatório ficou ao encargo do empregado. Por conseguinte, BARATA considera insuficiente a norma<sup>399</sup>:

Em decorrência do ônus da prova ficar sob o encargo do trabalhador, em casos de assédio que não sejam baseados em fatores de discriminação, o preceito legal se mostra com insuficiências, visto que atenua a proteção contra o fenómeno “ *ao repor o principal encargo da prova sobre os ombros do trabalhador, relativamente a circunstâncias que amiúde se desenvolvem fora da sua esfera de domínio e conhecimento*”.

Conclui-se, portanto, que há exigências probatórias diferenciadas a depender de conduta ser ou não discriminatória. A jurisprudência portuguesa vem decidindo nesses termos<sup>400</sup>, ou seja, de não incidir nessa última modalidade de assédio as presunções previstas no artigo 25.º, n.º5 do CT/09. Nesse sentido, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 11/09/2019<sup>401</sup>:

I. O assédio moral implica comportamentos, real e manifestamente, humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

<sup>396</sup> PORTUGAL. Código do Trabalho (Revogado), ref. 308

<sup>397</sup> Art. 342 do Código Civil: “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.” (PORTUGAL. Código Civil - Decreto-Lei n.º 47344 - . n.º 274/1966. *Diário do Governo*. Série I [em linha]. [Consult. 20. jun. 2021]. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/view?cid=106487514>)

<sup>398</sup> Ressalte-se que, nesse caso, a lei permite a inversão do ônus da prova em caso de demonstração de dificuldade de produção da prova pelo invocante, conforme artigo 342.º do Código Civil.

<sup>399</sup> BARATA, Gabriele Arruda, ref. 54, p. 72

<sup>400</sup> PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21/04/2010, proc. 1030/06.4TTPT.S1, rel. Vasques Dinis. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/240ac06ceeeef62e280257711003af269?OpenDocument>; PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 08/04/2013, proc. 248/10.0TTBRG.P1, rel. Maria José Costa Pinto. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d8468dbbbf7e9bc980257b52003b5f9e?OpenDocument>; PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29/01/2014, proc. 420/06.7TTLSB.L1-4, rel. Filomena Manso. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8924694b253a8c1680257c8300328804?OpenDocument>

<sup>401</sup> PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 11/09/2019. Proc. 8249/16.8T8PRT.P1.S1. Rel. Ferreira Pinto. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11a78d9841716d4180258473003b8fe7?OpenDocument>

II. De acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “*objetivo*” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “feito” do comportamento adotado pelo “*assediante*”.

III. Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

IV. Sendo a resolução do contrato, efetuada pelo trabalhador, apenas com fundamento no assédio moral, e não se provando o mesmo, essa resolução é ilícita por inexistência de justa causa.

V. Não sendo o assédio moral invocado discriminatório, o ónus da sua prova compete ao trabalhador, nos termos gerais da repartição do ónus da prova estabelecida no artigo 342º, do Código Civil.

A OIT normatiza a respeito da inversão probatória de forma literal no artigo 16 da Recomendação 206<sup>402</sup>, o qual dispõe que deve haver inversão do ónus da prova quando a violência e o assédio ocorrerem em face do gênero, entretanto desde que o processo não ocorra em âmbito criminal. A partir do entendimento de que a violência e assédio com base no gênero trata-se de fenômeno decorrente de uma questão discriminatória, pode-se concluir, portanto, que o ordenamento jurídico está de acordo com recomendado pela OIT.

### **6.2.3 Sanções Disciplinares e Limites ao Poder Diretivo do Empregador**

Importante ressaltar atividade em que legislador acrescentou o n.º.6 ao artigo 29.º do CT/09<sup>403</sup>, cuja modificação veio facilitar a atividade probatória tanto dos denunciante da conduta do assédio, quanto de suas testemunhas, ao não permitir que esses sejam sancionados disciplinarmente, a menos que atuem de forma dolosa<sup>404</sup>.

Nessa perspectiva, MARECOS<sup>405</sup> aponta que a punição disciplinar de um trabalhador até um ano após esse ter denunciado a prática de assédio seria uma forma de assediar o denunciante, incorrendo, nesse caso, o empregador em situação

---

<sup>402</sup> Artigo 16.e da Recomendação 206: “16. Os mecanismos de apresentação de queixa e resolução de conflitos em casos de violência e o assédio com base no género a que se refere o artigo 10.º, alínea e) da Convenção, deveriam incluir medidas tais como: e) alteração do ónus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais.” (OIT, *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>403</sup> Artigo 29.º, n.º.6 do CT/09: “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.” (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>404</sup> SANTOS, Pedro Miguel Barrambana. ref. 51, posição 7568 de 8499

<sup>405</sup> MARECOS, Diogo Vaz, ref. 323, p. 722

prevista no artigo 331.º, n.º 2, b do CT/09<sup>406</sup> <sup>407</sup>. Não obstante, a fim de proteger o empregador contra denúncias abusivas (denúncias dolosas), o denunciante pode, nesse caso, ser punido por sanção disciplinar, nos termos do artigo 328 do CT/09<sup>408</sup>.

Ademais, nesse contexto, ressalte-se a modificação promovida pela Lei n.º93/19 no CT/09, em seu artigo 331.º, n.º1.d, o qual prevê a possibilidade de reconhecer como abusiva a sanção disciplinar motivada pelo fato de o trabalhador<sup>409</sup>: “Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio”.

A legislação laboral portuguesa ao restringir o poder disciplinar do empregador<sup>410</sup>, impedindo-o do despedimento ou de impor sanções a denunciante e testemunhas de uma suposta ocorrência de assédio vai ao encontro do normatizado pela OIT, que determina que cada Estado-membro tome medidas adequadas a garantir apoio jurídico, social, médico e administrativo aos denunciante e vítimas, e recomenda medidas a fim de proteger denunciante, vítimas e testemunhas contra vitimização e retaliação<sup>411</sup>. Entretanto, nas oportunidades reformadoras do CT/09 o legislador ficou-se inerte de inserir no artigo 29.º do CT/09 proteção da confidencialidade e privacidade dos indivíduos envolvidos em denúncias de assédio, conforme prescreve a Convenção 190<sup>412</sup>.

Em que pese o empregado subordinado esteja sujeito ao poder diretivo empresarial, ou seja, tenha o dever de obediência às ordens e instruções oriundas do empregador<sup>413</sup>, o legislador português oportuniza àquele meios de livrar-se de condutas assediadas. Nesse sentido, o Código do Trabalho impõe ao trabalhador o cumprimento de ordens e instruções quanto a execução, disciplina e saúde e

---

<sup>406</sup> Artigo 331.º, n.º 2,b do CT/09: “Sanções abusivas. 2 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar: b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio. (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>407</sup> dispositivo legal inserido pela Lei 73/17

<sup>408</sup> Artigo 328º do CT/09 (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>409</sup> Artigo 331.º, n.º1.d do CT/09. (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>410</sup> Artigo 331 do CT/09 (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>411</sup> Artigo 7,g da Recomendação 206: “7. Os Membros deveriam, quando apropriado, especificar em leis e regulamentos que os trabalhadores e os seus representantes deveriam participar na elaboração, implementação e acompanhamento da política do local de trabalho a que se refere o artigo 9.º, alínea a), da Convenção, e essa política deveria: (g) incluir medidas destinadas a proteger os autores da queixa, as vítimas, as testemunhas e os denunciante contra a vitimização ou a retaliação.”( OIT, *R206- Recomendação (nº 206) sobre violência e assédio*, ref. 253)

<sup>412</sup> Artigo 10, 1, c da Convenção 190: “1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (c) proteger a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível e se for apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam utilizados indevidamente” (OIT. *C190-Convenção (nº 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>413</sup> Artigo 128.º, 2.º do CT/09: “Deveres do trabalhador. 2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.” (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

segurança no trabalho, desde que não contrariem seus direitos e garantias<sup>414</sup>. Ademais, a Lei n.º 93/19, de 04 de setembro, incrementou a redação do Artigo 127.º do CT/09, n.º1.a, elencando como dever do empregador, que esse se abstenha de praticar condutas assediantes contra o empregado, *in verbis*<sup>415</sup>:

Deveres do empregador

1 - O empregador deve, nomeadamente:  
a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

Dessa forma, oportuniza-se ao empregado o direito de resistir a conduta assediante, sem que tal resistência configure ilicitude.

Estabelece ainda o artigo 394, n.º2, f do CT/09<sup>416</sup> que a prática de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade, inclusive a prática assédio contra o empregado como justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

Nesse contexto, importante ressaltar mais uma modificação do CT/09 pela Lei n.º 93/19, de 04 de setembro, que introduziu no artigo 394, n.º2.b<sup>417</sup> como violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador a prática de assédio pela entidade empregadora ou pelos demais trabalhadores da empresa, sendo a conduta assediante classificada como justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

Observa-se nesse ponto consonância da legislação laboral ao preconizado pela Convenção 190<sup>418</sup>, que determina garantia de direito aos trabalhadores de retirarem-se de uma situação de trabalho com perigo iminente de sofrer violência ou assédio, sem que sofram represálias ou outras consequências indevidas.

---

<sup>414</sup> Artigo 128.º, n.º1, e do CT/09: "Deveres do trabalhador. 1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>415</sup> PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105

<sup>416</sup> Artigo 394, n.º2, f do CT/09, inserido pela Lei 73/17: "Justa causa de resolução. pode fazer cessar imediatamente o contrato. 2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador: f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante." (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>417</sup> Artigo 394, n.º2,b do CT/09: "Justa causa de resolução. 1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato. 2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador: b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores." (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>418</sup> Artigo 10.1, g da Convenção 190: "1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração" (OIT. C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio, ref. 122)

Ademais, o artigo 127.º, n.º1, I do CT/09<sup>419</sup> determina como um dos deveres do empregador, que esse instaure procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de assédio no trabalho. Desse forma, portanto, observa-se que o Código do Trabalho aproxima-se do normatizado pela Convenção 190, que determina que o Estado-membro adote leis e regulamentos a fim de que os empregadores controlem e previnam a violência e o assédio, nomeadamente identificando perigos e riscos, assim como tomando medidas para prevenir e controlá-los<sup>420</sup>.

Outrossim, conforme a legislação laboral portuguesa, caso a ocorrência do assédio seja comprovada, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, quando esse seja autor da conduta, por essa ser entendida como apta de violar direitos e garantias de trabalhadores na empresa, consoante disposto no artigo 351.º, n.º2, b do CT/09<sup>421</sup>. Observa-se, portanto, correspondência entre a normativa laboral portuguesa e a Convenção 190, a qual determina que cada Estado-membro estabeleça sanções em casos de violência e assédio no mundo do trabalho<sup>422</sup>.

---

<sup>419</sup> artigo 127.º, n.º1, I do CT/09: “Deveres do empregador. 1 - O empregador deve, nomeadamente: I) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho. (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>420</sup> Artigo 9,c da Convenção 190: “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: (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.” (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

<sup>421</sup> Artigo 351.º, n.º2, b do CT/09: “Noção de justa causa de despedimento. 2 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador: a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa.” (PORTUGAL. Código do Trabalho, ref. 105)

<sup>422</sup> Artigo 10.1, d da Convenção 190: “1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para: (d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho” (OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio*, ref. 122)

## CONCLUSÃO

Essa dissertação teve por objeto o enfrentamento da problemática da violência e assédio, quando inseridas em relações laborais. Analisou-se a questão a partir de um ponto de vista multidisciplinar, assim como jurídico-laboral, para então pontuar a Convenção 190 em seus variados aspectos.

No que tange ao progresso normativo da OIT, percebeu-se que a atuação normativa desse organismo internacional iniciou precipuamente com a produção de Convenções e Recomendações, entretanto, em certa altura houve um rompimento com essa prática. Nesse sentido, a OIT desde 1998 vem elencando direitos fundamentais a serem tutelados independente de ratificação pelos Estados, quais sejam, princípios e objetivos, trabalho decente, dentre outros relatados como antecedentes da tutela de violência e assédio laboral.

Conforme analisado, há pesquisa multidisciplinar sobre a violência e assédio no mundo do trabalho desde 1980, para apenas depois iniciar-se a pesquisa jurídica específica sobre o tema, determinando-se, portanto, o objeto jurídico violado pela conduta ilícita.

Concluiu-se que a normatização da tutela contra violência e assédio no mundo do trabalho ocorreu de forma progressiva. Na Convenção da Filadélfia e na Constituição da OIT já se verificou a necessidade de tutelar o trabalhador, assim como em outros instrumentos normativos internacionais, nomeadamente Convenções da ONU e Convenções e Recomendações da OIT. Todavia, inexistia uma tutela completa contra violência e assédio no mundo do trabalho, operando-se, até então, de forma difusa, o que acarretava dificuldades como determinação de conceitos ou colheita de dados. Predominavam até então leis nacionais ou internacionais, normas coletivas lato sensu, acordos base coibindo violência e assédio apenas em relação a profissões determinadas ou a condutas determinadas.

Entretanto, em que pese o tema da violência e assédio no mundo do trabalho já ter sido abordado em diversos instrumentos normativos, inclusive de abrangência internacional, entre os anos de 2009 e 2018, os peritos da OIT percebem a necessidade de uma Convenção tratando do tema violência e assédio no mundo do trabalho de forma integral e direta. Nessa esteira, a OIT aprovou em 21 de junho de 2019, na 108ª Conferência anual em Genebra, a Convenção nº 190 contra a violência e o assédio no local de trabalho. Essa foi acompanhada da aprovação da

Recomendação de nº 206, a qual dispõe sobre a forma como cada Estado-membro pode aplicar a Convenção aprovada.

Essa dissertação explorou o fenômeno da violência e assédio no mundo do trabalho a partir de conceitos determinados por autores clássicos como Heinz Leymann e Marie-France Hirigoyen, relatou causas e consequências do fenômeno, para então analisar o tema de acordo com conclusões da OIT materializadas na Convenção 190 e na Recomendação 206.

A Convenção 190 reafirmou preocupação internacional em coibir violência e assédio de forma integral, global e inclusiva. Já em seu título, ao incluir a expressão “no mundo do trabalho”, expressa estender proteção a todos os trabalhadores, em diversas situações contratuais, inclusive tutelando o trabalho informal. Ademais, introduz a expressão “violência” no intuito de abranger a incidência normativa no mundo do trabalho, oportunizando conceito único ou separado para violência e assédio. A partir da conclusão de não haver conceito jurídico preciso do fenômeno, deixa violência e assédio como um conceito aberto a ser normatizado por cada Estado-membro.

Não obstante parte considerável da doutrina defender a necessidade de reiteração de ato danoso para que se caracterize uma situação de assédio, a Convenção 190 reconheceu que esse pode ser causado por ato único, propondo uma definição centrada nos efeitos, quais sejam, danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. Observa-se forte apelo à proteção em face de grupos considerados vulneráveis, incluindo nessa oportunidade atenção especial à violência e ao assédio praticados em razão do gênero, assim como a trabalhadores vítimas de violência doméstica.

A Convenção 190, juntamente com Recomendação 206, indicam, por conseguinte, medidas protetivas, preventivas, repressivas e reparatórias a fim de alcançar um mundo do trabalho livre de violência e assédio, sempre por meio de diálogo social e em atuação tripartite. Aponta que a proteção e prevenção devem ser atingidas tanto por meio de leis, como de políticas públicas. A fim reprimir e reparar condutas violentas e assediadas, propõe apoio às vítimas, meios eficazes de inspeção e investigação, mecanismos de aplicação e acompanhamento, sanções, inspeções do trabalho, dentre outros.

Ademais, ressalte-se que a Convenção 190 determina aos Estado-membros a adoção de leis e regulamentos a fim de definir e proibir violência e assédio no mundo

do trabalho. No intuito de pontuar a Convenção 190 da OIT frente a um caso concreto, essa dissertação apresenta um estudo comparado entre a Convenção 190 da OIT e o ordenamento jurídico português.

Portugal introduziu a tutela contra o assédio no Código do Trabalho de 2003, inicialmente restrito ao assédio decorrente de prática discriminatória, em que pese nessa altura a doutrina e jurisprudência já coadunavam com assédio causado por outros motivos além da discriminação, entendimento acatado a partir do Código do Trabalho de 2009. Ademais, a Lei n.º 73/17, de 16 de agosto, introduziu na legislação laboral importantes esclarecimentos a respeito da violência e assédio laboral, nomeadamente questões referentes ao regime preventivo.

Em que pese o Estado português ter votado contra a aprovação da Convenção 190 na CIT em 2019, e, até o momento, mesmo após aprovação internacional, a Convenção 190 não ter sido ratificada por Portugal, a legislação portuguesa já apresenta vários aspectos de acordo com os objetivos almejados pela OIT. Nesse sentido, há previsão de proibição do assédio de forma expressa na lei de acordo com a Convenção da OIT, que determina a cada Estado-membro a adoção de leis e regulamentos direcionadas aos empregadores, para que esses estipulem medidas a fim de prevenir a violência e assédio no mundo do trabalho.

A legislação portuguesa apresenta disposição expressa contra o assédio discriminatório, entretanto não coíbe expressamente a violência e assédio em face do gênero. Ademais, reconhece a caracterização da conduta assediante, independente de intenção finalística do agente. Está tecnicamente de acordo com o previsto na Convenção 190 ao não especificar como requisito de caracterização do assédio a ocorrência de conduta reiterada no tempo, em que pese ter se observado jurisprudência em sentido contrário.

Quanto a determinação do sujeito passivo, vítima de violência e assédio, a legislação portuguesa não exige que esse esteja em situação contratual, indo ao encontro da intenção da OIT de tutelar todos os sujeitos que fazem parte do mundo do trabalho.

Outrossim, a legislação portuguesa impõe a adoção de códigos de boa conduta pelas empresas, em que pese algumas restrições legais nesse sentido. Determina meios eficazes de inspeção e investigação por meio de órgãos competentes para inspeções do trabalho. Limita o poder diretivo do empregador frente a condutas assediantes. Importante ressaltar que o Código do Trabalho de 2009 propõe medidas

ressarcitórias, no entanto, há críticas no sentido de não facilitar a prova do assédio em situações não discriminatórias.

Em suma, pode-se concluir que o advento da Convenção 190 foi um grande avanço em direção à promoção da igualdade, nomeadamente a de gênero, promoção de trabalho em condições dignas e livre de riscos psicossociais. Ademais traduziu-se como instrumento apto a cumprir seus objetivos normativos de determinar aos Estados-membros elementos mínimos como ponto de partida a tutelar direitos humanos laborais. A ratificação da Convenção 190 da OIT coloca os Estados-membros em situação mais próxima de atingir o tão almejado trabalho decente, livre de violência e assédio.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rubia Zanotelli. Criação, Fundamentos e Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho – OIT In: *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao Trabalhador/* Coords: ROCHA, Cláudio Jannotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de São Paulo: LTr, 2018. ISBN: 978-85-361-9768-5

AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho: noções básicas*. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2018. ISBN 978-972-40-7438.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU, *Declaração Universal dos Direitos Humanos* [em linha]. Paris, 108ª sessão da CIT (21 de jun. 2019) [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

BARATA, Gabriele Arruda. *Assédio Moral Laboral: uma análise comparativa luso-brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2021. ISBN 978-65-5510-527-8

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio Moral: a violência sutil*. [em linha]. Tese de doutoramento, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005 [consult. 20 nov. 2020] Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>

BARRETO, Margarida Maria Silveira e HELOANI, Roberto. *Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais*. [em linha]. [Consult. 20 nov. 2020]. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282015000300544&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282015000300544&script=sci_arttext)

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*, 5. ed, São Paulo: LTr, 2009

BARZOTTO, Luciane Cardoso *apud* DELGADO, Maurício Godinho, DELGADO, Gabriela Neves, Documentos Internacionais da OIT: caracterização e ingresso no

Direito brasileiro, In: *A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios*. [livro eletrônico]/ organizadores DA ROCHA, Cláudio Jannotti PORTO, Lorena Vasconcellos, DE ALVARENGA, Rúbia Zanotelli, PIRES, Rosemary de Oliveira. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, vol. 1. ISBN: 978-65-86093-76-6

BELMONTE, Alexandre Angra. *Danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho: identificação das ofensas extrapatrimoniais morais e existenciais e sua quantificação*. 2ª edição ver., atual e ampl. Salvador: JusPodivm, 2021. ISBN 978-65-5680-172-8

BETRAMELLI NETO, Silvio. A OIT e a proteção internacional dos direitos humanos em matéria de relações de trabalho. In *Estudos aprofundados do Ministério Público do Trabalho*/ coord. Henrique CORREIA e Ellison MIESSA, Salvador: Editora JusPodivm, 2020, volume único. ISBN 978-85-442-3227-9

BRÁS, Leila. “Assédio moral em contexto laboral e a proteção do trabalhador – considerações sobre a lei 73/2017 de 16 de agosto” [em linha]. Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019. [Consult. 07 set. 2020]. Disponível no repositório UL: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/40991/1/ulfd140612\\_tese.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/40991/1/ulfd140612_tese.pdf)

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de, GARCIA, Anna Marcella Mendes. REFLEXÕES INICIAIS ACERCA DA CONVENÇÃO Nº190 E DA RECOMENDAÇÃO Nº 206 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. In: *Os Instrumentos Normativos: Tratados e Convenções Internacionais*. [livro eletrônico] /organizadores: Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, volume 3. ISBN: 978-65-86093-79-7

CAMPOS, João de Mota, et al. *Organizações Internacionais*/ coord. João Mota de Campos. - v. – (Manuais universitários) 2ª pt.: Organizações de carácter regional em que Portugal participa. Coimbra: Almedina. 2019. ISBN 978-972-40-8017-8

CARREIRA, Cristiane de Mattos. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 159/2014, Set/2014, DTR\2014\17819.

[Consult. 07 nov. 2020]. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/revista-dos-tribunais-trabalho-escravo-1/EFICACIA%20DOS%20DIREITOS%20FUNDAMENTAIS%20NAS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf>

CARREIRO, Líbia Martins. Morte por excesso de trabalho (karoshi) *Revista do*. [em linha]. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, jul./dez.2007, v.46, n.76. [Consult. 20 fev. 2021]. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73989/2007\\_carreiro\\_libia\\_morte\\_excesso.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73989/2007_carreiro_libia_morte_excesso.pdf?sequence=1)

CARVALHO, Messias. *Temas Laborais Luso-Brasileiros*. São Paulo: LTR, 2006

COELHO, Bernardo; TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT'ANA, Helena. *Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*. [em linha]. [Consult. 05 fev. 2020]. 2016. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia\\_Cite.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf) *apud* BARATA, Gabriele Arruda. *Assédio Moral Laboral: uma análise comparativa luso-brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2021. ISBN 978-65-5510-527-8

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO. *Guia para elaboração de Código de Conduta para a Prevenção e Combate a Assédio no Trabalho* [em linha]. [Consult. 22 abr. 2021]. Disponível em: [http://cite.gov.pt/pt/acite/guia\\_codigo\\_conduta.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guia_codigo_conduta.html)

CORDEIRO, António Menezes. *Direito do Trabalho: Direito Europeu, dogmática geral, direito coletivo*. Coimbra: Edições Almedina, 2018. ISBN 978-972-40-7684-3, v. 1º. ISBN 978-972-40-7684-3

COUTINHO, Aldacy Rachid. Violência: apontamentos sobre a Convenção 190, da OIT In: *Os Instrumentos Normativos: Tratados e Convenções Internacionais*. [livro eletrônico] /organizadores: Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto,

Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, volume 3. ISBN: 978-65-86093-79-7

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019. ISBN 978-85-361-9973-3

DELGADO, Maurício Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. Documentos Internacionais da OIT: caracterização e ingresso no Direito In: *A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios*. [livro eletrônico] / organizadores: Cláudio Jannotti da ROCHA, Lorena Vasconcellos PORTO, Rúbia Zanotelli de ALVARENGA, Rosemary de Oliveira PIRES. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, vol. 1. ISBN: 978-65-86093-76-6

Fabrizio Amato/Maria Valentina Casciano/Lara Lazzeroni/António Loffredo, Il Mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele, Giufrè Editore, Milano, 2002, p.11 *apud* CARVALHO, Messias. *Temas Laborais Luso-Brasileiros*. São Paulo: LTR, 2006

FARIAS, Renato Vieira de e ALVAREGA, Rúbia Zanotelli. A Convenção da OIT e a proteção da saúde mental dos trabalhadores. In: *O Controle de Convencionalidade da Reforma Trabalhista* [livro eletrônico] / coord: Luiz Eduardo Gunther e Rubia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo: Dialética, 2020

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 18.ª edição. Coimbra: Almedina, 2017 *apud* BARATA, Gabriele Arruda. *Assédio Moral Laboral: uma análise comparativa luso-brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2021. ISBN 978-65-5510-527-8

FERREIRA, Vanessa Rocha, DA ROCHA, Cláudio Jannotti. A Convenção 190 da OIT e a busca do Trabalho Decente: a sustentabilidade do ser humano, In: *Os Instrumentos Normativos: Tratados e Convenções Internacionais*. [livro eletrônico] /organizadores: Cláudio Jannotti da ROCHA, Lorena Vasconcellos PORTO, Rúbia Zanotelli de ALVARENGA, Rosemary de Oliveira PIRES. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, volume 3. ISBN: 978-65-86093-79-7

FORUM: A depressão e a incapacidade para o trabalho. [em linha] *Revista Forum*. [Consult. 20 fev. 2021]. Disponível em: [https://revistaforum.com.br/noticias/a\\_depressao\\_e\\_a\\_incapacidade\\_para\\_o\\_trabalho/](https://revistaforum.com.br/noticias/a_depressao_e_a_incapacidade_para_o_trabalho/)

FREITAS, Maria Ester de, Roberto Heloani, Margarida Barreto. *Assédio moral no trabalho (Coleção debates em administração)* [livro eletrônico]. São Paulo: Cengage Learning, 2020. ISBN 978-65-5558.

FRIEDRICH, Tatyana Cheila Friedrich. Prefácio. In: *Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico]/ Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021. ISBN: 978-65-88557-04-4

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Assédio Moral: violência psicológica no ambiente de trabalho*. 4ª ed. rev. e ampl, Salvador: JusPODVM, 2020. ISBN 978-85-442-3117-3

GOMES, Ana Virgínia Moreira, DA SILVA NETO, Benedito Augusto. REFLEXÕES SOBRE A DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NA CONVENÇÃO DA OIT. In: *Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico]/ Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021. ISBN: 978-65-88557-04-4

GUEDES. Marcia Novaes, *Terror Psicológico no Trabalho*. Ltr, 2008. São Paulo. 3ª edição, p. 27 *apud* CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE. *Assédio Moral no Trabalho – Reaja e Denuncie*. Brasília-DF, 2011. 2ª ed

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães e RIMOLI, Adriana Odalia, "*Mobbing*" (*assédio psicológico*) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional [em linha]. [Consult. 10 out. 2020]. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-37722006000200008](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008)

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*/Marie-France Hirigoyen; tradução Rejane Janowitz. 9ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017. ISBN 978-85-286-0955-4

ILO. *China promotes gender equality at work*. [Consult. 19 set. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/beijing/information-resources/public-information/WCMS\\_721148/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beijing/information-resources/public-information/WCMS_721148/lang--en/index.htm)

ILO. *COVID-19: G7 nations need to get gender equality right for a better future for women at work* [em linha] [Consult. 13 mar. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_744753/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744753/lang--en/index.htm)

ILO. *Final Report. Meeting of Experts on Violence Against Women and Men in the World of Work* [em linha]. Geneva: Conditions of Work and Equality Department. 2016. [Consult. 27 out. 2020]. Disponível em: [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_546303/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm).

ILO. *ILO Convention on Violence and Harassment: Five key questions*. [Consult. 13 mar. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_711891/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711891/lang--en/index.htm)

ILO. *Report of the Director-General Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* [em linha]. Geneva: Governing Body. 328th Session, 27 October – 10 november 2016. [Consult. 27 out. 2020]. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf)

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006. [Consult. 18 jun. 2021]. Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>

KATREIN, Camila Siqueira, MELLO, Lawrence Estivalet de. Resiliência, Assédio Moral e Convenção 190 da OIT. In: *Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico]/ Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont

PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021. ISBN: 978-65-88557-04-4

LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. *Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul*, 2007, n. 01, Mato Grosso do Sul

LUDOVOCO, Giuseppe. Reflexos psicossociais das transformações do trabalho, In: *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao Trabalhador*. Coords: Cláudio Jannotti da ROCHA, Giuseppe LUDOVICO, Lorena Vasconcelos PORTO, Marcelo BORSIO; Rubia Zanotelli de ALVARENGA. São Paulo: LTr, 2018. ISBN: 978-85-361-9768-5

MANTOVANI JUNIOR, Laert. *O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2010

MARANHÃO, Ney. *Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual*. São Paulo: LTr, ano 80, n. 04, abr. 2016

MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho (códigos comentados)*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2020. ISBN 978-972-40-8294-3

MARTINS, David Carvalho *apud* BARATA, Gabriele Arruda. *Assédio Moral Laboral: uma análise comparativa luso-brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2021. ISBN 978-65-5510-527-8

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. ISBN 978-85-309-8337-6

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 32. ed. São Paulo: LTr, 2006

NICOLADELI, Sandro Lunard. A Convenção 190 da OIT – o patamar civilizatório com mais igualdade e superação da violência e assédio nas relações de trabalho – algumas tarefas para os sindicatos In: *Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico]/ Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021. ISBN: 978-65-88557-04-4

ONU. *Agenda 2030* [em linha]. 2015. [Consult. 20 jul. 2020]. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos* [em linha]. Paris. 1948 [Consult. 25 mar. 2020]. Disponível em: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

ONU. *Pacto Internacional dos direitos económicos, sociais e culturais*. [em linha]. 1966 [Consult. 25 mar. 2020]. Disponível em: [http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao\\_para\\_a\\_Defesa\\_a\\_Seguranca\\_e\\_a\\_Paz/documentos/pacto\\_internacional\\_sobre\\_direitos\\_economicos\\_sociais\\_culturais.pdf](http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_para_a_Defesa_a_Seguranca_e_a_Paz/documentos/pacto_internacional_sobre_direitos_economicos_sociais_culturais.pdf)

ONU. *Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos*. [em linha]. 1966 [Consult. 25 mar. 2020]. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>

ONU. *Pacto Internacional dos direitos económicos, sociais e culturais*. [em linha]. 1966 [Consult. 25 mar. 2020]. Disponível em: [http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao\\_para\\_a\\_Defesa\\_a\\_S](http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_para_a_Defesa_a_S)

eguranca\_e\_a\_Paz/documentos/pacto\_internacional\_sobre\_direitos\_economicos\_sociais\_culturais.pdf

ONU. *Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos*. [em linha]. 1966 [Consult. 25 mar. 2020]. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>

ONU. *Carta Social Europeia*. [em linha]. 1966. [Consult. 25 mar. 2020]. Disponível em: [https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta\\_social\\_europeia\\_revista.pdf](https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf)

OIT BRASÍLIA. *A COVID-19 pôs em evidência a fragilidade de nossas economias*. [em linha]. [Consult. 12 mar. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_740358/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_740358/lang--pt/index.htm)

OIT BRASÍLIA. *Conheça a OIT* [em linha]. [Consult. 20 jul. 2020]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>.

OIT BRASÍLIA. *História da OIT* [em linha]. [consult. 29 out. 2020]. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>

OIT BRASÍLIA. *Normas Internacionais do Trabalho* [em linha]. [Consult. 20 ago. 2020]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm#:~:text=As%20resolu%C3%A7%C3%B5es%20representam%20pautas%20destinadas,princ%C3%ADpios%20gerais%20de%20direito%20internacional>

OIT BRASÍLIA. *Sobre a Conferência Internacional do Trabalho* [em linha]. [Consult. 30 out. 2020] Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/brasilia/conheca-a-oit/WCMS\\_740928/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/conheca-a-oit/WCMS_740928/lang--pt/index.htm)

OIT. *Bureau Internacional do Trabalho. A Ameaça da Violência e Assédio Físico e Psicossocial no Trabalho Digitalizado Bureau Internacional do Trabalho*. Genebra: OIT, 2020. ISBN 978-972-704-440-5. [Consult. 20 ago. 2021]. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771712.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771712.pdf)

OIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. *Acabar com a Violência e o Assédio Contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho*. [em linha], Genebra: OIT. Quinto ponto da ordem de trabalhos. Relatório V(1), 107ª sessão, 2018. Genebra, 2018. ISBN 978-972-8399-87-0. [Consult. 20 ago. 2020] Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_630695.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630695.pdf)

OIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. *Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho*. [em linha], Genebra: OIT. Quinto ponto da ordem de trabalhos. Relatório V(2), 107ª sessão, 2018. Genebra, 2018, [Consult. 20 ago. 2020] Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725995.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725995.pdf)

OIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. *Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho*. [em linha], Genebra: OIT. Quinto ponto da ordem de trabalhos. Relatório V(2B), 108ª sessão, 2019. Genebra, 2019, [Consult. 20 ago. 2020] Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725995.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725995.pdf)

OIT. *Bureau* Internacional do Trabalho. *Convenção (N.º 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia* [em linha]. Genebra: OIT. Síntese OIT, maio, 2020. [Consult. 21 jan. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_760224/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_760224/lang--pt/index.htm)

OIT. *Bureau* Internacional do Trabalho. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacional e Política Social* [em linha]. Quinta edição. Genebra: OIT, 2017, [Consult. 20 out. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_579899.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf)

OIT. *Bureau* Internacional do Trabalho. *Documento final do Centenário da OIT* -. [em linha], Genebra:OIT. Quarto ponto da ordem de trabalhos, Relatório IV, 108ª sessão, 2019. ISBN 978-972-704-426-9. [Consult. 20 ago. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_706928.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf)

OIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. *Trabalho para um Futuro Melhor - Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho* [em linha]. Genebra: OIT, 2019. ISBN 978-92-2-132796-7[Consult. 20 ago. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf)

OIT, *Convenção 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação* [em linha]. 1958. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm)

OIT, *Convenção 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. [em linha]. 2019. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm)

OIT. *C190-Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho* [em linha] /tradução não oficial. Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de jun. 2019). [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)

OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração de Filadélfia)* [em linha]. 1946. [Consult.13 mar. 2020] Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf)

OIT. *Convenções*. [Consult. 20 ago. 2020]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>

OIT. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* [em linha]. 1998. [Consult. 20 jul. 2020]. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)

OIT Lisboa. *Tratado sobre violência e assédio em vigor* [em linha]. [Consult. 20 ago. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS\\_807449/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_807449/lang--pt/index.htm)

OIT. *R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio: Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho* [em linha] /tradução não oficial. Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de jun. 2019). [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf)

PACHECO, Mago Graciano da Rocha. *Assédio Moral no Trabalho: O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, 2007 *apud* BARATA, Gabriele Arruda. *Assédio Moral Laboral: uma análise comparativa luso-brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2021. ISBN 978-65-5510-527-8

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Os Contornos Conceituais do Assédio Moral Organizacional* [em linha] [Consult. 12 set. 2020]. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Os%20contornos%20conceituais%20do%20ass%C3%A9dio%20moral%20organizacional.24.02.2018.pdf>

PAMPLONA FILHO, Rodolfo, DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. *Convenção 190 da OIT: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho*. In: *Os Instrumentos Normativos: Tratados e Convenções Internacionais*. [livro eletrônico] /organizadores: Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, volume 3. ISBN: 978-65-86093-79-7

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *Direito Internacional Público e Privado: Incluindo Noções de Direitos Humanos e de Direito Comunitário*. 10ª ed, Rev., atual., e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2018. ISBN 978-85-442-1984-3

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 18ªed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. ISBN 978-85-472-2989-4

PLÁ RODRIGUEZ, Américo *apud* GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Assédio Moral: violência psicológica no ambiente de trabalho*. 4ª ed. rev. e ampl, Salvador: JusPODVM, 2020. ISBN 978-85-442-3117-3

PLÁ RODRIGUES, Americo *apud* FARIAS, Renato Vieira de e ALVAREGA, Rúbia Zanotelli. A Convenção da OIT e a proteção da saúde mental dos trabalhadores. In: *O Controle de Convencionalidade da Reforma Trabalhista* [livro eletrônico] / coord: Luiz Eduardo Gunther e Rubia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo: Dialética, 2020

PORTO, Noemia Aparecida Garcia e Luciana Paula Conforti *apud* FARIAS, Renato Vieira de e ALVAREGA, Rúbia Zanotelli. A Convenção da OIT e a proteção da saúde mental dos trabalhadores. In: *O Controle de Convencionalidade da Reforma Trabalhista* [livro eletrônico] / coord: Luiz Eduardo Gunther e Rubia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo: Dialética, 2020

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13/01/2010, Processo 1466/03.2TTPRT.S1, rel. Sousa Grandão. <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7b5fdce3b0e4c049802577140032def0?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21/04/2010, proc. 1030/06.4TTPRT.S1, rel. Vasques Dinis. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/240ac06ceeef62e280257711003af269?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 29/03/2012, proc. 429/09.9TTLSB, rel. Gonçalves Rocha. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b62d94b9c4a08ffb802579d10055ff34?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05/03/2013, Processo 1361/09.1TTPRT.P1.S1, rel. Pinto Hespanhol. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e61d7c65f2d550bd80257b280038dd27?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 29/10/2013, proc. 298/07.3TTPRT, rel. Mário Belo Morgado. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/90dc1de51631884d80257c14004e2568?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 18/12/2013, proc. 248/10.0TTbrG, rel. Mário Belo Morgado. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7c9406bb3b83c11780257c7d004299d8?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 03/12/2014, proc. 712/12.6TTPRT, rel. Mário Belo Morgado. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/69229bc0cd4f4f5280257da3005c886d?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 26/05/2015, proc. 2056/12.4TTLSB, rel. António Leões Dantas. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8a343f7cbd8f899d80257e520053f57c?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21/04/2016, proc. 299/14.5T8VVG.P1.S1, rel. Mário Belo Morgado. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3792f6b1e4b462e580257f9c0056d4a2?OpenDocument&Highlight=0,ASS%C3%89DIO,MORAL,BELO,MORGADO>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09.05.2018, proc. 532/11.5TTSTRE.E1S1, rel. Gonçalves Rocha. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ef615f1ece9fe45180258289002f35e6?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 11/09/2019. Proc. 8249/16.8T8PRT.P1.S1. Rel. Ferreira Pinto. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11a78d9841716d4180258473003b8fe7?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 14/01/2016, proc. 1565/14.5T8LRA.C1, rel. Paula do Paço. [Consult. 10 ago. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/647b7d51b632879d80257f41004109fb?OpenDocument> *apud* BARATA, Gabriele Arruda. *Assédio Moral Laboral: uma análise comparativa luso-brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2021. ISBN 978-65-5510-527-8

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 16/01/2014, proc. 326/12.0TTEVR, rel. Paula de Paço. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/2517f6ed4d1d4a1280257de10056fd7c?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21/03/2013 proc. 2755/10.5TTLSB rel. Ramalho Pinto. [Consult. 10 jul. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/795f21848fceb34802579cf003b4bbc?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29/01/2014, proc. 420/06.7TTLSB.L1-4, rel. Filomena Manso. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8924694b253a8c1680257c8300328804?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21/03/2019. Processo 1784/17.2T9AMD.L1-9, rel. Margarida Vieira de Almeida. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/830b139b034d16fd802583ca003142e2?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 08/04/2013, proc. 248/10.0TTBRG.P1, rel. Maria José Costa Pinto. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d8468dbbbf7e9bc980257b52003b5f9e?OpenDocument>

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18/05/2020, proc. 1205/19.6T8OAZ.P1, rel. Jerônimo Freitas. [Consult. 27 jun. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a80a1d58a8ec2e3e802585af004d1c50?OpenDocument>

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. 23/11/2020, proc. 6107/18.0T8MTS.P1, rel. Paula Leal de Carvalho. [Consult. 12 fev. 2021]. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/af2e4fcb6ac105a780258656005e6de5?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral>

PORTUGAL. Código do Trabalho (Revogado) - Lei n.º 99/2003. *Diário da República*, n.º 197/2003, *Série I-A de 2003-08-27* [em linha]. [Consult. 20. fev. 2021]. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34560075/view?q=Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003>

PORTUGAL. Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009. *Diário da República*, n.º 30/2009, *Série I de 2009-02012* [em linha]. [Consult. 20. fev. 2021]. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view?w=2017-10-02>

PORTUGAL. Código Civil - Decreto-Lei n.º 47344 – n.º 274/1966. *Diário do Governo*. Série I [em linha]. [Consult. 20. jun. 2021]. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/view?cid=106487514>

PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa - Decreto de 10 de abril de 1976*. [em linha]. [Consult. 29 set. 2020]. Disponível em: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=4&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis)

PORTUGAL. Lei n.º 93/2019. *Diário da República*, Série I de 2019-09-04[em linha]. Lisboa: Assembleia da República, [Consult. 02 set. 2021]. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/93/2019/09/04/p/dre>

PORTUGAL. Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas- Lei n.º 35/2014. *Diário da República*, Série I [em linha]. Lisboa: Ministério da Economia e Inovação, 14-06-01, n.º 117/2014, [Consult. 02 abr. 2021]. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/35/2014/p/cons/20200331/pt/html>

PRATA, Marcelo Rodrigues. *Assédio moral no trabalho sob novo enfoque: Cyberbullying, “Indústria do dano moral”, carga dinâmica da prova e o futuro CPC*. Curitiba: Juruá, 2014

*Revista Fórum Trabalhista – RFT* [em linha] Belo Horizonte: Jus Laboris, mar./abr. 2014 ano 3, n. 11, p. 21-47, [Consult. 20 mar. 2020]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/163796?show=full>

SANTOS, Pedro Miguel Barrambana. *Do Assédio Laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*. 1ª ed. Coimbra: Almedina, 2017, ISBN: 978-972-40-6872-5

SANTOS, Pedro Miguel Barrambana. *Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português* [livro eletrônico] - 2ª Edição (Edição do Kindle). Coimbra: Almedina. Abril, 2019. ISBN 978-972-40-8163-2

SCHAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. 1ª edição, 5ª reimpressão, São Paulo: Edipro, 2018. ISBN 978-85-7283-978-5

STEFANO, Valério De. The Gig Economy and Labour Regulation: And International and Comparative Approach. ALVARENGA, Rubia Zanotelli. Criação, Fundamentos e Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho – OIT In: *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao Trabalhador*/ Coords: Cláudio Jannotti da ROCHA, Giuseppe LUDOVICO, Lorena Vasconcelos PORTO, Marcelo BORSIO; Rubia Zanotelli de ALVARENGA. São Paulo: LTr, 2018. ISBN: 978-85-361-9768-5

TELES, Gabriela Caramuru. Extração de Mais-valor e “Trabalho Descendente” nas Técnicas de Assédio Moral do Capitalismo, In: *Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico]/ Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021. ISBN: 978-65-88557-04-4

*The Definition of Mobbing at Workplaces. “The Mobbing Encyclopaedia”* [em linha], <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Apud CARVALHO, Messias. *Temas Laborais Luso-Brasileiros*. São Paulo: LTR, 2006