



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**JULIA CAVALCANTE YAMASAKI**

**A CONVENÇÃO 190 DA OIT E O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL:  
possibilidades de ampliação da proteção jurídica do trabalhador**

**BRASÍLIA  
2021**

JULIA CAVALCANTE YAMASAKI

A CONVENÇÃO 190 DA OIT E O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL: possibilidades de  
ampliação da proteção jurídica do trabalhador

Monografia apresentada à Banca Examinadora da  
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília,  
campus Darcy Ribeiro, como requisito parcial  
para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Mestra Valéria de Oliveira Dias

BRASÍLIA  
2021

JULIA CAVALCANTE YAMASAKI

A CONVENÇÃO 190 DA OIT E O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL: possibilidades de  
ampliação da proteção jurídica do trabalhador

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de  
Brasília, campus Darcy Ribeiro, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em  
Direito.

Aprovada em: Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Mestra Valéria de Oliveira Dias (Orientadora)  
Discente da Faculdade de Direito – Universidade de Brasília - UnB

---

Profa. Dra. Renata Queiroz Dutra  
Membro interno – Faculdade de Direito - Universidade de Brasília - UnB

---

Profa. Dra. Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos  
Membro externo - Centro Universitário do Distrito Federal - UDF

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, meu guia, que, em todas circunstâncias, me proporciona força e perseverança, não sendo diferente no desenvolvimento desta monografia. Apesar dos desafios lançados pela vida, sigo sempre em frente, pois tenho a certeza de que Ele me dará a coragem necessária para os enfrentar.

Aos meus pais, Janaynna Willienne Cavalcante Yamasaki e Ricardo Yamasaki Santiago, sem os quais todas as minhas realizações pessoais e profissionais não teriam sentido. Agradeço pelos inúmeros conselhos, pela paciência nos momentos mais desafiadores e pelo constante encorajamento, sempre defendendo que eu seria capaz de realizar todos os meus sonhos se me dedicasse.

À minha Tia, Janne Willianne Cavalcante, que, com sua bondade de sempre, seu encorajamento e sua presteza sem igual, tornou possível a realização desta monografia.

Às minhas avós, Kiyoko Yamasaki e Socorro Cavalcante, que sempre me ensinaram a importância de viver a vida de forma leve, pois tudo passa.

À minha orientadora, Valéria de Oliveira Dias, que sempre muito paciente e gentil em todas as reuniões, me orientou no desenvolvimento desta monografia. Agradeço pela atenção e por todos os ensinamentos.

À professora Renata Queiroz Dutra e à professora Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos por terem aceitado o convite para participar da Banca Examinadora desta monografia.

Aos meus colegas do curso de graduação em Direito, agradeço pelo companheirismo, pelo amparo nos desafios e por compartilhar os momentos de felicidade. Vocês tornaram a minha graduação na UnB ainda mais inesquecível!

Cursar Direito na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília sempre foi o meu sonho e objetivo. Concluo, portanto, essa etapa com muita felicidade e sentimento de dever cumprido.

## RESUMO

O presente trabalho analisa a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o primeiro instrumento internacional do trabalho relativo à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, a partir da perspectiva específica do assédio moral nas relações privadas de trabalho no Brasil. O objetivo é verificar em que medida o âmbito de proteção jurídica do trabalhador em face das inúmeras formas de violência e de assédio no mundo do trabalho, especialmente nos casos de assédio moral nas relações privadas de trabalho, tende a se alargar com a utilização das diretrizes assentadas na Convenção 190 da OIT, independentemente de sua ratificação. Nessa linha, utilizando como referencial teórico a tese da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno, constatou-se que a tutela integral do trabalhador em face das dinâmicas de assédio moral no trabalho se efetiva por meio da observância integrada dos deveres fundamentais de proteção da saúde e do meio ambiente de trabalho, porque interdependentes. Em seguida, verificou-se o relevante papel da OIT na proteção da saúde no meio ambiente de trabalho. Foram formuladas as Convenções 155, 161 e 187, que formam um conjunto de normas internacionais essenciais à garantia de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, e, em especial, a Convenção 190 da OIT, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, que, embora ainda não ratificada pelo Brasil, é fonte de direito e, portanto, pode servir como baliza interpretativa para os tribunais e para o legislador brasileiros tendo em vista a compatibilidade entre o instrumento internacional do trabalho e a Constituição Federal de 1988. A partir da apresentação dos conceitos e das características das tipologias de assédio moral adotadas pela doutrina brasileira, bem como os impactos do assédio no meio ambiente de trabalho, verificou-se, em geral, um alinhamento entre o conceito de assédio moral no trabalho desenvolvido pela doutrina brasileira e o apresentado pela referida Convenção, porém há a necessidade de adequação quanto ao aspecto referente à habitualidade das condutas que caracterizam o assédio moral, de modo a comportar os casos em que apenas uma ocorrência seja suficiente para a sua caracterização. Compreender dessa forma amplia a proteção do trabalhador, além de poder refletir na responsabilização do empregador e no valor a ser eventualmente arbitrado à título de indenização, visto que o empregador é responsável pela manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Convenção 190 da OIT; Assédio moral no trabalho; Dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno; Saúde do trabalhador; Meio ambiente do trabalho equilibrado.

## ABSTRACT

This paper analyzes the Convention 190 of the International Labor Organization (ILO), the first international labor instrument about the elimination of violence and harassment in the world of work, from the specific perspective of moral harassment in private labor relations in Brazil. The goal is to verify to what extent the legal protection of workers against the countless forms of violence and harassment in the world of work, especially in cases of moral harassment in private labor relations, tends to widen with the use of the guidelines set by the ILO Convention 190, regardless of its ratification. In this line, using as a theoretical framework the thesis of the social environmental aspect of the fundamental right to dignified work, it was observed that the complete protection of the worker against the dynamics of moral harassment at work is effective through the integrated observance of the fundamental duties to protect health and the work environment because they are interdependent. Next, it was verified the relevant role of the ILO in the protection of health in the work environment. The Conventions 155, 161 and 187 were created, forming a set of international norms essential to the guarantee of a healthy and balanced work environment, and, in particular, ILO Convention 190, on the elimination of violence and harassment in the world of work, which, although not yet ratified by Brazil, is a source of law and, therefore, can serve as an interpretative guide for the courts and the Brazilian legislature because of the compatibility between the international labor instrument and the Brazilian Federal Constitution of 1988. Based on the presentation of the concepts and characteristics of the types of moral harassment adopted by the Brazilian doctrine, as well as the impacts of moral harassment on the work environment, it was verified that the concept of moral harassment at work developed by the Brazilian doctrine is, as a general rule, in line with that presented by the Convention, but there is the need to adjust the aspect referring to the habitually of moral harassment to include cases in which only one occurrence is sufficient to characterize it. Understanding it in this way extends the worker's protection and can also reflect on the employer's liability and on the amount to be eventually arbitrated as compensation, as the employer is responsible for maintaining a balanced work environment.

**KEYWORDS:** ILO Convention 190; Moral harassment at work; Social environmental aspect of the fundamental right to dignified work; Worker's health; Balanced work environment.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>1. A TUTELA JURÍDICO-CONSTITUCIONAL BRASILEIRA DE PROTEÇÃO À SAÚDE NO TRABALHO EM FACE DO ASSÉDIO MORAL: A DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO .....</b>	<b>10</b>
1.1. O direito fundamental à saúde no trabalho .....	10
1.2. O direito fundamental ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado .....	13
1.3. A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: a centralidade do trabalhador, do valor trabalho e do meio ambiente de trabalho no ordenamento jurídico-constitucional brasileiro .....	16
<b>2. O PAPEL DA OIT NA PROTEÇÃO DA SAÚDE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>23</b>
2.1 Os instrumentos da OIT para tutela da segurança e saúde do trabalhador .....	24
2.1.1 Convenção 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho .....	31
2.2. A eficácia das convenções não ratificadas da OIT .....	40
<b>3. A CONVENÇÃO 190 DA OIT E O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL: possibilidades de ampliação da proteção jurídica do trabalhador .....</b>	<b>45</b>
3.1. O assédio moral no ambiente de trabalho: conceito e características .....	47
3.1.1. Os impactos do assédio moral no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador .....	54
3.2 O assédio moral na perspectiva da Convenção 190 da OIT e suas possíveis repercussões na doutrina e na jurisprudência brasileiras .....	56
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>68</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>71</b>

## INTRODUÇÃO

O assédio moral é uma preocupante realidade identificada em diferentes âmbitos sociais. Na seara trabalhista, essa temática ganha cada vez mais espaço e atenção em virtude de seus impactos negativos na saúde mental do trabalhador e no meio ambiente de trabalho. O assédio moral, prática que viola direitos fundamentais, gera consequências em diversos níveis. Além de o trabalhador vítima ser lesado, o assédio é capaz de afetar as relações familiares e sociais, a organização empresarial e até mesmo a sociedade.

É nesse sentido, reconhecendo a relevância de se combater a violência e o assédio contra mulheres e homens no trabalho<sup>1</sup>, que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) iniciou, a partir de pesquisas e coletas de dados comparativos, a formulação uma nova norma internacional do trabalho especificamente voltada para essas questões. Como resultado, em 2019, na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, durante a comemoração do Centenário da OIT, foi aprovada a Convenção 190, juntamente com a sua respectiva Recomendação n. 206.

A Convenção 190 da OIT constitui um marco normativo, visto que é a primeira norma internacional do trabalho relativa à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Ademais, extensa é a sua proteção na medida em que abarca o mundo do trabalho em sentido amplo, bem como inclui diversas formas de violência e assédio no trabalho, trazendo, ainda, um enfoque nas questões de gênero. Apesar de sua grande relevância e da ausência de legislação federal voltada para o combate do assédio moral no ambiente de trabalho, o Brasil ainda não se manifestou a respeito de sua ratificação.

Isso não significa, todavia, que o trabalhador esteja desprotegido. No plano constitucional brasileiro, estão delineados princípios e direitos fundamentais voltados para a proteção integral do trabalhador, como o direito fundamental ao trabalho digno<sup>2</sup>, que considerada a sua dimensão socioambiental<sup>3</sup>, assegura proteção jurídica integrada ao trabalhador, ao trabalho e ao meio ambiente de trabalho em face da violência no trabalho, inclusive do assédio moral.

---

<sup>1</sup>ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, Conditions of Work and Equality Department. **Final report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)**. Geneva, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf). Acesso em: 14 dez. 2020.

<sup>2</sup>DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

<sup>3</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019.

Não obstante isso, o que se objetiva, nesta pesquisa, é verificar em que medida o âmbito de proteção jurídica do trabalhador em face das inúmeras formas de violência e de assédio no mundo do trabalho, especialmente nos casos de *assédio moral nas relações privadas de trabalho*, tende a se alargar com a utilização das diretrizes assentadas na Convenção 190 da OIT.

Para tanto, esta pesquisa utilizará a pesquisa bibliográfica e será organizada em três capítulos.

O primeiro capítulo tratará da tutela jurídico-constitucional brasileira em face do assédio moral, utilizando como referencial teórico a tese da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno<sup>4</sup>. Objetiva-se demonstrar que a tutela integral do trabalhador em face das dinâmicas de assédio moral no trabalho se efetiva por meio da observância integrada dos deveres fundamentais de proteção da saúde e do meio ambiente de trabalho, porque interdependentes.

O segundo capítulo tratará do papel da OIT na proteção da saúde no meio ambiente de trabalho. Em específico serão apresentadas as Convenções 155, 161 e 187 da OIT, relativas à Segurança e Saúde dos Trabalhadores, que, apesar de não disporem expressamente sobre o assédio moral no trabalho, formam um conjunto de normas internacionais essenciais à garantia de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. Em seguida, será apresentada a grande inovação normativa, a Convenção 190 da OIT, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, e, por fim, será abordada a questão da eficácia das convenções não ratificadas da OIT. O objetivo é destacar os motivos que levaram à elaboração dessa norma internacional do trabalho e seus principais dispositivos aptos a reforçar os direitos dos trabalhadores a um trabalho digno.

O terceiro capítulo tratará das possibilidades de ampliação da proteção jurídica do trabalhador, em face do assédio moral nas relações privadas de trabalho, a partir da incorporação das diretrizes da Convenção 190 da OIT pela doutrina e jurisprudência brasileiras. Nesse sentido, serão apresentados os conceitos e as características das tipologias de assédio moral adotadas pela doutrina brasileira, bem como os impactos do assédio no meio ambiente de trabalho. Em seguida, pretende-se verificar, em que medida, o conceito e as diretrizes insertas na Convenção 190 da OIT podem contribuir para a ampliação da proteção a ser conferida ao trabalhador submetido às situações de assédio no trabalho.

---

<sup>4</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019.

Em suma, defende-se, nesta pesquisa, que a Convenção 190 da OIT constitui um importante instrumento internacional de proteção ao trabalhador, especialmente no tocante ao combate ao *assédio moral nas relações privadas de trabalho*— objeto de estudo delineado -, e que a incorporação de suas diretrizes pela doutrina e pela jurisprudência brasileiras tende a ampliar a proteção jurídica do trabalhador em face das inúmeras formas de violência e do assédio no mundo do trabalho.

# 1. A TUTELA JURÍDICO-CONSTITUCIONAL BRASILEIRA DE PROTEÇÃO À SAÚDE NO TRABALHO EM FACE DO ASSÉDIO MORAL: A DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

## 1.1. O direito fundamental à saúde no trabalho

A Organização Mundial da Saúde (OMS) apresenta em sua Constituição de 1946 o conceito de saúde, segundo a qual “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.”<sup>5</sup>.

A partir dessa definição é possível perceber que a OMS optou por adotar um conceito amplo de saúde, que engloba além do aspecto físico, o mental e o social e, portanto, não se restringe a uma concepção relacionada apenas à ausência de doença ou enfermidade.

Sebastião Geraldo de Oliveira constata que “pelo entendimento da OMS a saúde não é um ponto determinado que se atinge, um estado que se alcança, mas a direção em que se empreende a caminhada. O completo bem-estar representa, portanto, uma constante melhoria que deve ser buscada, sempre”<sup>6</sup>.

Tendo como base a definição de saúde defendida pela OMS e a necessidade de garantir um estado de bem-estar a todos os indivíduos, observa-se que, no plano internacional, a dimensão protetiva do direito à saúde foi estampada em diversos instrumentos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1948, dispõe que “Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis [...]” (art. 25, § 1º)<sup>7</sup>.

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - Protocolo de São Salvador – de novembro de 1988, adotado pelo Brasil e em vigor desde 1999, revela, em seu art. 10, § 1º, o direito de toda

<sup>5</sup>OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) de 1946.** Nova Iorque, 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html> Acesso em: 03 mar. 2021.

<sup>6</sup>OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 5 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr. 2010, p. 107.

<sup>7</sup>ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal de Direitos Humanos.** [S. l.], 1948. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declaração-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html> Acesso em: 03 mar. 2021.

pessoa à saúde: “Toda pessoa tem direito à saúde, compreendendo-se como saúde o gozo do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social.”<sup>8</sup>.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966 e no Brasil desde 1992, explicita que “Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.” (art. 12, 1)<sup>9</sup>.

Não obstante os instrumentos internacionais, a própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tratou explicitamente da saúde, conferindo a esse direito o caráter de direito humano fundamental.

De acordo com Valéria de Oliveira Dias, houve um grande avanço com a Constituição Federal de 1988 ao alçar o direito à saúde ao nível de direito fundamental. Isso porque, até 1988, a proteção à saúde estava restrita a leis esparsas, na medida em que nas constituições a saúde era tutelada de forma indireta por meio de dispositivos que tratavam da assistência social<sup>10</sup>.

O direito à saúde é um direito inerente à pessoa humana, que se reveste do caráter de direito social fundamental (art. 6º, *caput*, da CF/88)<sup>11</sup>. Segundo Ingo Wolfgang Sarlet

Como direito fundamental da pessoa humana (e não apenas dos brasileiros e estrangeiros residentes no país) o direito à saúde tem sido considerado como um direito social, integrando, portanto, a assim denominada segunda dimensão (ou geração) dos direitos fundamentais, que marcou a evolução do Estado de Direito de inspiração liberal-burguesa, para um novo modelo de Estado e Constituição que se convencionou denominar de Estado Social (ou Estado social de Direito).<sup>12</sup>

<sup>8</sup>BRASIL. **Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília, 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3321.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm). Acesso em: 08 mar. 2021.

<sup>9</sup>BRASIL. **Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm) Acesso em: 03 mar. 2021.

<sup>10</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 37.

<sup>11</sup>“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020).

<sup>12</sup>SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas Considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito à saúde na Constituição de 1988. **Revista Direito e democracia**. Canoas: Ed. ULBRA, v.3, n.1, p. 333-354, 2002. Disponível em: <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2433> Acesso em: 03 mar. 2021, p. 341.

O artigo 196 da CF/88 revela a saúde como um “direito de todos e dever do Estado”<sup>13</sup>. Apesar de o texto constitucional atribuir ao Estado o dever de garantia à saúde, essa obrigação deve, em face do princípio da solidariedade, também recair sobre os particulares<sup>14</sup>.

O direito à saúde, como direito fundamental e um direito de toda a coletividade, é também um direito do ser humano enquanto trabalhador. Assim, a proteção da dignidade dos trabalhadores deve compreender o aspecto da saúde tanto no sentido de um meio ambiente de trabalho sadio quanto da proteção de sua saúde física e mental contra eventuais adoecimentos ou acidentes de trabalho.

Nesse sentido, Valéria de Oliveira Dias discorre

Na perspectiva da tutela integral da dignidade humana no trabalho, bem como da tutela do trabalho humano, por meio da afirmação do direito fundamental ao trabalho digno, é plenamente compatível com o ordenamento justicialista constitucional, inclusive se considerados os bens constitucionais tutelados que se encontram interconectados ao direito à saúde, incluir o sujeito trabalhador no âmbito de proteção do hipossuficiente destinatário de direitos humanos fundamentais garantidores do conteúdo jurídico do direito à saúde.<sup>15</sup>

Tendo em vista a dimensão da saúde no trabalho, a Constituição Federal de 1988 prevê, entre outros dispositivos, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;” (art. 7º, XXII); “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;” (art. 7º, XXIII); “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;” (art. 7º, XXVIII)<sup>16</sup>.

Tais direitos decorrem de uma perspectiva protetiva mais ampla estabelecida no plano constitucional, que interconecta sadia qualidade de vida do trabalhador e equilíbrio ecológico do meio ambiente de trabalho<sup>17</sup>, conforme se demonstrará a seguir.

---

<sup>13</sup>“Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020.)

<sup>14</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 37-38.

<sup>15</sup>Ibid, p. 39.

<sup>16</sup>BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020.

<sup>17</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. op. cit., p. 39.

## 1.2. O direito fundamental ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado

A preocupação com a tutela jurídica do meio ambiente foi marcada pela Conferência de Estocolmo (1972). Conforme leciona Valéria de Oliveira Dias, esse acontecimento, que confirmou um Direito Internacional ao Meio Ambiente, influenciou as constituições posteriores no sentido de identificar um direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado<sup>18</sup>.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 trata expressamente da proteção ao meio ambiente, assegurando-lhe o *status* de direito fundamental, destinando-lhe capítulo próprio, o Capítulo VI inserido no Título VIII Da Ordem Social na CF/88. Diante dessa rica proteção ambiental no texto constitucional, Uadi Lammêgo Bulos afirma que o “capítulo do meio ambiente da Constituição de 1988 é um dos mais avançados e modernos do constitucionalismo mundial.”<sup>19</sup>.

O art. 225, *caput*, da CF/88 assegura o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado a ser usufruído por todos e preservado para as presentes e futuras gerações<sup>20</sup>.

O direito ao meio ambiente é considerado um direito fundamental da pessoa humana de terceira geração, um direito difuso, conformado no Estado Democrático de Direito. Gabriela Neves Delgado explica que “os direitos difusos surgiram na segunda metade do século XX e destinam-se não a um indivíduo ou grupo de reivindica determinado direito específico, mas sim a uma coletividade que se une, ocasionalmente, devido a circunstâncias tais que os fazem possuir pretensões semelhantes.”<sup>21</sup>.

Portanto, como um direito difuso e conforme consta expressamente no texto constitucional, o direito fundamental ao meio ambiente é um direito destinado a todos, à coletividade. Contudo, ressalta-se que, além de direito, a defesa e preservação ambiental é também um dever fundamental do Estado e da coletividade, consoante disposição constitucional, o que retrata o compartilhamento do dever de tutela do meio ambiente.

---

<sup>18</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 44.

<sup>19</sup>BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2018, p. 1638.

<sup>20</sup>“Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020.)

<sup>21</sup>DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 59.

É nesse sentido que Tiago Fensterseifer destaca que, a partir do princípio e valor fundamental da solidariedade<sup>22</sup>, incorporado ao texto constitucional, há uma divisão do dever de tutela ambiental, que abrange também os particulares<sup>23</sup>. Com efeito, leciona o autor que

[...] tem-se como um dos elementos mais marcantes consubstanciados no princípio da solidariedade justamente à idéia de justiça distributiva (e também corretiva), já que o princípio oxigena a relação entre sociedade e Estado, deslocando parte das responsabilidades e encargos sociais para os particulares, principalmente no que tange à concretização dos direitos fundamentais e da dignidade humana, o que, especialmente no modelo liberal, só era possível de se conceber em face do Estado.<sup>24</sup>

Ademais, Ingo Wolfgang Sarlet e Tiago Fensterseifer reconhecem a necessidade de se garantir um “patamar mínimo de qualidade ambiental” imprescindível à garantia da dignidade humana<sup>25</sup>. É nesse sentido que o meio ambiente ecologicamente equilibrado se coaduna com o princípio da dignidade da pessoa humana e com outros direitos humanos fundamentais, como o direito fundamental à saúde.

A disposição do art. 225 da CF/88 revela, ainda, uma concepção ampla de meio ambiente, que engloba outras dimensões. Segundo Uadi Lammêgo Bulos, o meio ambiente pode ser dividido em quatro campos complementares: o campo natural ou físico, o cultural, o artificial e o laboral<sup>26</sup>.

Vale salientar que a CF/88, no art. 200, inciso VIII, traz expressa menção a qualidade do meio ambiente do trabalho e a necessidade de proteção também dessa dimensão do meio ambiente pelo Sistema Único de Saúde – SUS ao afirmar que ao “sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”<sup>27</sup>

Raimundo Simão de Melo apresenta o seguinte conceito de meio ambiente do trabalho:

<sup>22</sup>FENSTERSEIFER, Tiago. Estado Socioambiental de Direito e o princípio da solidariedade como seu marco jurídico-constitucional. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 2, n. 2, p. 132-157, 31 mar. 2008. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/546>. Acesso em: 09 mar. 2021, p. 150.

<sup>23</sup>Ibid, p. 148.

<sup>24</sup>Ibid, p. 152.

<sup>25</sup>SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Direito à saúde e proteção do ambiente na perspectiva de uma tutela jurídico-constitucional integrada dos direitos fundamentais socioambientais (DESCA). **BIS, Bol. Inst. Saúde (Impr.)**, São Paulo, v. 12, n. 3, 2010. Disponível em: [http://periodicos.ses.sp.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-18122010000300007&lng=pt&nrm=iso](http://periodicos.ses.sp.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-18122010000300007&lng=pt&nrm=iso) Acesso em: 05 mar. 2021, p. 250.

<sup>26</sup>BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2018, p. 1640.

<sup>27</sup>BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020.

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a *incolumidade físico e mental dos trabalhadores*, independentemente da condição que ostentem sejam homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, empregados regidos pela CLT, servidores públicos, trabalhadores autônomos, empregados domésticos etc.<sup>28</sup>

É inegável, portanto, a estreita relação do meio ambiente laboral com a saúde do trabalhador. Verifica-se que “é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho”<sup>29</sup>.

No meio ambiente do trabalho podem ocorrer situações que colocam em perigo a saúde do trabalhador. Esses riscos se referem não somente a agressões à saúde física, mas também a eventos que, ao afetarem negativamente o ambiente de trabalho, podem ameaçar a saúde mental dos trabalhadores. Por isso, garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio pode contribuir para uma melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

Logo, o meio ambiente laboral deve ser visto em sua totalidade, o que conseqüentemente decorre do reconhecimento da relação entre qualidade de vida e ambiente de trabalho. Nesse sentido, Valéria de Oliveira Dias afirma:

Contemplar o meio ambiente de trabalho de forma sistêmica implica compreender que a qualidade de vida do trabalhador vincula-se aos elementos físicos, mecânicos, químicos e biológicos presentes no meio ambiente de trabalho, bem como à cultura organizacional e à própria organização do trabalho, além dos riscos psicossociais a ela inerentes.”<sup>30</sup>

É imprescindível que o meio ambiente de trabalho, onde o trabalhador passa grande parte de seu tempo, seja um local capaz de lhe proporcionar qualidade de vida. Para isso, a saúde do trabalhador deve ser vista como primordial a fim de garantir um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado.

<sup>28</sup>MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná: Meio ambiente do trabalho**. Curitiba, v. 2, n. 23, p. 131-152, out. 2013. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=23&edicao=2372&keywords=meio%20ambiente>. Acesso em: 23 dez. 2020, p. 132-133.

<sup>29</sup>OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr. 2010, p. 118.

<sup>30</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 47.

### 1.3. A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: a centralidade do trabalhador, do valor trabalho e do meio ambiente de trabalho no ordenamento jurídico-constitucional brasileiro

A dignidade da pessoa humana constitui princípio basilar do Estado Democrático de Direito. Essa diretriz está materializada na Constituição Federal de 1988 que, em seu art. 1º, inciso III<sup>31</sup>, dispõe expressamente que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, o Estado Democrático de Direito, consagrado pela Constituição Federal de 1988, baseia-se em três principais características, quais sejam “a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva”<sup>32</sup>. Assim, no Estado Democrático de Direito, verifica-se o enaltecimento do ser humano, que se torna “centro convergente de direitos”<sup>33</sup>.

Refletindo o amplo aspecto do princípio da dignidade da pessoa humana, Uadi Lammêgo Bulos afirma:

Quando o Texto Maior proclama a dignidade da pessoa humana, está consagrando um imperativo de justiça social, um valor constitucional supremo. Por isso, o primado consubstancia o espaço de integridade moral do ser humano, independentemente de credo, raça, cor, origem ou status social. O conteúdo do vetor é amplo e pujante, envolvendo valores espirituais (liberdade de ser, pensar e criar etc.) e materiais (renda mínima, saúde, alimentação, lazer, moradia, educação etc.). Seu acatamento representa a vitória contra a intolerância, o preconceito, a exclusão social, a ignorância e a opressão. A dignidade humana reflete, portanto, um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio do homem.<sup>34</sup>

No conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio do homem, o trabalho se destaca. É que a CF/88 revela a grande importância dada ao trabalho ao elevar, em seu art. 1º, inciso IV<sup>35</sup>, o valor social do trabalho ao patamar de fundamento da República Federativa do Brasil, ao lado da dignidade humana. Além disso, o texto constitucional

<sup>31</sup>“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020).

<sup>32</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 110.

<sup>33</sup>DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 51.

<sup>34</sup>BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2018, p. 513.

<sup>35</sup>“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020).

evidencia a essencialidade do trabalho ao destacá-lo como direito social (art. 6º, *caput*<sup>36</sup>) e ao constitucionalizar direitos trabalhistas (art. 7º<sup>37</sup>). Em acréscimo, o art. 170, *caput*<sup>38</sup>, estabelece que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano e o art. 193<sup>39</sup> o vincula ao bem-estar e à justiça sociais.

O reconhecimento no texto constitucional da clara relação entre dignidade da pessoa humana e valor trabalho evidencia que a proteção jurídica destinada à dignidade do ser humano também deve alcançar o seu trabalho. Nesse sentido, Gabriela Neves Delgado afirma que “todos os direitos fundamentais do homem deverão orientar-se pelo valor-fonte da dignidade. É o caso, por exemplo, do trabalho, que no Estado Democrático de Direito deve ser promovido pelo direito fundamental e universal ao trabalho digno”<sup>40</sup>.

Segundo a diretriz do direito fundamental ao trabalho digno, “a pessoa humana não pode ser instrumentalizada pelo outro, reduzida à condição de objeto”<sup>41</sup> e, para tanto, deve desfrutar de proteção jurídica. Contudo, para que essa proteção seja efetiva, isto é, para a efetivação da dignidade humana e da dignidade do trabalho se faz necessário assegurar os direitos fundamentais consagrados pela Constituição Federal de 1988, entre os quais se destacam o direito fundamental à saúde e ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado<sup>42</sup>.

A vinculação entre o direito fundamental à saúde e o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado pode ser constatada na CF/88, mais especificamente nos

---

<sup>36</sup>“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020).

<sup>37</sup>“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020).

<sup>38</sup>“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020).

<sup>39</sup>“Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020).

<sup>40</sup>DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 51.

<sup>41</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 28.

<sup>42</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. loc. cit.

arts. 200, inciso VIII<sup>43</sup>, e 7º, incisos XXII<sup>44</sup>, XXIII<sup>45</sup>, entre outros dispositivos, os quais expressam que o direito à saúde deve ser resguardado no contexto do meio ambiente de trabalho.

Ingo Wolfgang Sarlet e Tiago Fensterseifer reforçam, diante da realidade contemporânea, a crescente importância da integração entre a proteção do ambiente e a efetivação de direitos sociais, a exemplo do direito à saúde, para a garantia de uma vida digna<sup>46</sup>. Essa convergência visa garantir “as condições mínimas para a preservação da qualidade de vida, aquém do qual poderá ainda haver vida, mas essa não será digna de ser vivida.”<sup>47</sup>.

Essa perspectiva de análise denota que a dignidade da pessoa humana possui uma dimensão ambiental que se refere à “necessária qualidade de vida como um todo, na qual se inclui a qualidade do ambiente em que a vida humana se desenvolve”<sup>48</sup>.

Na medida em que a qualidade do meio ambiente laboral reflete sobre a coletividade de trabalhadores e, portanto, sobre a dignidade de todos, tem-se que a dignidade humana possui também uma dimensão social, a qual requer um “permanente olhar para o outro e o seu reconhecimento como sujeito de direitos iguais reivindicáveis, que desfrutem do *status* de cidadão na comunidade”<sup>49</sup>.

Partindo da premissa que a dignidade humana possui múltiplas dimensões, entre as quais se destacam as dimensões social e ambiental, Valéria de Oliveira Dias afirma que o

---

<sup>43</sup>Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020).

<sup>44</sup>Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020).

<sup>45</sup>Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;” (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020).

<sup>46</sup>SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Direito à saúde e proteção do ambiente na perspectiva de uma tutela jurídico-constitucional integrada dos direitos fundamentais socioambientais (DESCA). **BIS, Bol. Inst. Saúde (Impr.)**, São Paulo, v. 12, n. 3, 2010. Disponível em: [http://periodicos.ses.sp.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-18122010000300007&lng=pt&nrm=iso](http://periodicos.ses.sp.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-18122010000300007&lng=pt&nrm=iso) Acesso em: 05 mar. 2021, p. 252.

<sup>47</sup>Ibid, p. 251.

<sup>48</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 53.

<sup>49</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. loc. cit.

direito fundamental ao trabalho digno possui uma dimensão socioambiental, que revela a necessidade de a proteção jurídica do trabalhador, do valor trabalho e do meio ambiente de trabalho ser efetivada de forma concomitante<sup>50</sup>.

A qualidade ambiental é indissociável da qualidade de vida, inclusive no trabalho. Nesse passo, a proteção da dignidade humana no trabalho vincula-se à proteção das condições ambientais e da saúde do trabalhador.

Assim, considerada a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno e a necessária proteção integral do trabalhador, nítida se torna a interdependência da saúde, incluída a saúde mental, e do ambiente de trabalho<sup>51</sup>. Tanto a proteção da saúde quanto do meio ambiente laboral são fundamentais “para a garantia de um ambiente suscetível à prestação de serviços em patamares que assegurem a dignidade do sujeito trabalhador, sua saúde e segurança, bem como a qualidade ambiental.”<sup>52</sup>.

Observa-se, ainda, que o dever de proteção à saúde no meio ambiente do trabalho envolve não só a saúde física do trabalhador, mas também abrange as consequências do trabalho sob o aspecto da saúde mental. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde engloba o bem-estar físico, mental e social, sendo que a saúde mental é influenciada por diversos fatores socioeconômicos, biológicos e ambientais<sup>53</sup>.

De acordo com a OMS, a “saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses normais da vida, pode trabalhar de forma produtiva e é capaz de contribuir com a sua comunidade”<sup>54</sup>.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca, ainda, a importância da saúde mental no trabalho, reconhecendo o impacto das mudanças sociais, como o desenvolvimento da tecnologia, no ambiente de trabalho<sup>55</sup>. No contexto das mudanças no futuro do trabalho, a OIT destaca que “Os riscos psicossociais também requerem atenção adicional, sobretudo no

---

<sup>50</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 53.

<sup>51</sup>Ibid, p. 54.

<sup>52</sup>Ibid. loc. cit.

<sup>53</sup>WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health: strengthening our response**. 30 mar. 2018. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Acesso em: 28 dez. 2020.

<sup>54</sup>WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health: strengthening our response**. 30 mar. 2018. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Acesso em: 28 dez. 2020, tradução nossa.

<sup>55</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho: tirando partido de 100 anos de experiência**. Genebra, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_690142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf). Acesso em: 22 dez. 2020, p. 55.

que diz respeito à identificação de situações e práticas profissionais que afetem o estresse e a saúde mental dos trabalhadores”<sup>56</sup>.

Nota-se, portanto, que a preocupação com a saúde mental do trabalhador vem ganhando destaque, uma vez que, segundo Hilda Maria Rodrigues Alevato, percebe-se, “nesses tempos de globalização imposta e crise abrangente, inclusive pela redefinição do binômio empregabilidade/sobrevivência – um significativo aumento percentual de indivíduos padecendo de alguma forma de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho.”<sup>57</sup>.

Assim, a carência de condições adequadas de segurança e saúde no meio ambiente de trabalho pode causar sérios impactos às relações de trabalho, afetando seriamente a saúde física e mental do trabalhador e impedindo a manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado e digno.

Nessa senda, Valéria de Oliveira Dias revela que

Os estudos e os resultados de pesquisas envolvendo saúde mental e trabalho explorados nesta pesquisa são enfáticos: *a forma como o trabalho é organizado, como a gestão do humano é efetivada no ambiente laboral, afeta o funcionamento psíquico do sujeito, conduzindo-o a vivências de prazer ou de sofrimento patogênico, o que pode desencadear o desenvolvimento das mais variadas patologias de ordem psíquica e psicossomática, além de patologias sociais relacionadas ao trabalho.*<sup>58</sup>

Importa constatar que o trabalho, da mesma maneira que pode ser visto como uma forma positiva de construção da identidade social do trabalhador, o qual molda suas expectativas, vivências e visões de mundo, é igualmente capaz de influenciar negativamente o desenvolvimento do trabalhador enquanto ser humano ao impactar sua saúde e suas interações sociais<sup>59</sup>.

Por isso, reforça-se que “sem dúvida, um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado influi na qualidade de vida do trabalhador dentro e fora da empresa”<sup>60</sup>, uma vez que os adoecimentos físicos e mentais decorrentes do trabalho afetam sobremaneira a capacidade de desenvolvimento e autoafirmação do indivíduo.

<sup>56</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho**: tirando partido de 100 anos de experiência. Genebra, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_690142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf). Acesso em: 22 dez. 2020, p. 56.

<sup>57</sup>RODRIGUES ALEVATO, Hilda Maria. Relação entre a formação da liderança e os fatores socioambientais de risco à saúde no trabalho. **Boletim Técnico do Senac**, v. 29, n. 1, p. 2-15, 31 jan. 2003. Disponível em: <https://bts.senac.br/bts/article/view/525> Acesso em: 29 nov. 2020, p. 1.

<sup>58</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 54.

<sup>59</sup>DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 23.

<sup>60</sup>ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Editora Juruá, 2008, p. 29.

Assim, a garantia da proteção do trabalhador vista a partir da perspectiva da dimensão socioambiental do trabalho digno, que compreende um dever de tutela da saúde e do ambiente de trabalho, se torna primordial para a consecução de um ambiente de trabalho equilibrado e sadio<sup>61</sup>. A inobservância desses parâmetros, ou seja, a violação desses direitos fundamentais do trabalhador abre espaço para sérias degradações do ambiente de trabalho, incompatíveis com a noção de trabalho digno e que podem ocasionar a submissão do trabalhador a precárias condições de trabalho, como jornadas exaustivas, ambientes insalubres e inseguros e, até mesmo, ambientes permeados pelo assédio moral.

O assédio moral é um modo de violência psicológica que afeta negativamente o ambiente de trabalho e coloca em risco a saúde psicofísica do trabalhador e, conseqüentemente, impossibilita a conquista de uma qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, o assédio moral desrespeita a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno. Nesse sentido, Valéria de Oliveira Dias leciona:

É evidente que a deterioração do meio ambiente laboral pelas práticas inerentes à violência do assédio organizacional, dada a centralidade da pessoa humana e do valor social do trabalho no constitucionalismo humanista e social, conduz à violação do direito fundamental ao trabalho digno, especialmente em sua dimensão socioambiental, por vulnerar, diretamente, o direito fundamental ao meio ambiente laboral equilibrado e o direito fundamental à saúde mental dos sujeitos trabalhadores.<sup>62</sup>

Torna-se, portanto, essencial uma tutela efetiva da saúde humana e do meio ambiente do trabalho, consagrados na dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno, no combate ao assédio moral. Isso porque um meio ambiente do trabalho equilibrado pautado na proteção da saúde é capaz de proporcionar qualidade de vida e bem-estar ao trabalhador, permitindo o seu desenvolvimento enquanto ser humano, em condições dignas.

O assédio moral é uma forma de violência que, ao tornar o ambiente de trabalho hostil e degradante, afronta a dignidade humana e pode prejudicar a saúde física e mental do trabalhador, afetando, inclusive, suas relações sociais e familiares.

Dessa forma, a prática de assédio moral é incompatível com a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno, uma vez que impede a concretização dos preceitos constitucionais fundamentais de valorização social do trabalho e

---

<sup>61</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 54.

<sup>62</sup>Ibid, p. 58.

da dignidade da pessoa humana, bem como se torna um obstáculo à garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado e que assegure a segurança e a saúde do trabalhador.

Assim, tendo em vista que o tema do assédio moral foi normatizado pela Organização Internacional do Trabalho, em 2019, por meio da Convenção 190, e que o meio ambiente do trabalho e a saúde são conceitos interdependentes, interessa analisar os principais instrumentos internacionais de proteção ao trabalho que, ao longo da história dessa Organização, objetivam garantir a tutela do meio ambiente do trabalho equilibrado e digno.

## 2. O PAPEL DA OIT NA PROTEÇÃO DA SAÚDE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A discussão sobre a necessidade de proteção da relação de trabalho desde muito tempo é travada. Com o fim da Primeira Guerra Mundial, mais precisamente em 1919, foi criada, por meio do Tratado de Versalhes, uma organização voltada especialmente para a proteção do trabalho humano, a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Sua fundação foi baseada na necessidade de paz mundial, mediante a garantia da dignidade humana, visto que o mundo estava se recuperando das mazelas da guerra. O ideal de uma organização que colocasse em ordem as diretrizes universais de proteção ao trabalho humano poderia promover avanços civilizatórios significativos no sentido de afirmar direitos e limites nas relações trabalhistas, e, portanto, ampliar a proteção jurídica do trabalhador.

Ao longo dos anos, a Organização Internacional do Trabalho buscou afirmar seu ideal de justiça social como forma de alcançar a paz universal duradoura, consolidada, principalmente, por meio da Declaração Referente aos Fins e Objetivos da OIT, Declaração de Filadélfia, de 1944.

Nota-se ainda que, no final do século XX, com o fim de acompanhar as mudanças advindas da globalização, a OIT buscou outras linhas de atuação com o desenvolvimento da concepção de trabalho decente e da ampliação e diversificação de sua produção normativa. Nesse passo, além de convenções e protocolos, a OIT adotou novas declarações de direitos, como a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e a Agenda do Trabalho Decente (1999), com o objetivo de contribuir para a criação de princípios gerais de direito internacional e de promover a justiça social<sup>63</sup>.

Nessa perspectiva, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado afirmam:

Em um cenário de globalização sem peias, sob direcionamento ultraliberal, insistir na correção da noção de justiça social para o alcance de um Direito civilizado tornou-se um grande desafio. Assim, a OIT passou a diversificar sua atuação institucional, política e normativa para reforçar sua missão de justiça social, traçando novos caminhos para implementá-la. Foi nesse contexto que passou a investir nas declarações de direitos, ampliando seu espectro normativo para além da produção convencional.<sup>64</sup>

Para comemorar os seus 100 anos, em 2019, a OIT lançou a Declaração do Centenário para o Futuro do Trabalho, por meio da qual reconheceu as alterações ocorridas no

<sup>63</sup>DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, vol. 13, nº 2, p. 424-448, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/189>. Acesso em: 17 out. 2020, p. 12-13.

<sup>64</sup> Ibid, p. 21.

contexto trabalhista advindas das “inovações tecnológicas, oscilações demográficas, alterações ambientais e climáticas e globalização, e das desigualdades persistentes que tem repercussões profundas sobre a natureza e o futuro do trabalho”<sup>65</sup>. A partir disso, busca, por meio de ações baseadas no diálogo social tripartite, alcançar e proteger as novas relações de trabalho, o futuro do trabalho, reforçando o compromisso com a garantia da justiça social, que marca a trajetória da Organização.

Nesse sentido, a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho afirma que “é imperativo agir com urgência para aproveitar as oportunidades e enfrentar os desafios para construir um futuro do trabalho mais justo, inclusivo e mais seguro, com pleno emprego produtivo e livremente escolhido e trabalho digno para todas as pessoas.”<sup>66</sup>.

Verifica-se a importância das diretrizes normativas emitidas pela OIT e sua potencialidade para influenciar o universo do trabalho como um todo. A sua atuação secular ultrapassa gerações e foi capaz de se perpetuar mesmo diante das mudanças promovidas pelos grandes conflitos mundiais e pela globalização econômica, situações que alteraram significativamente as relações tradicionais de trabalho.

Portanto, a OIT possui papel fundamental para a manutenção de uma estabilidade do ambiente do trabalho por meio da emissão de diretrizes internacionais que garantam o respeito e a proteção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

## 2.1 Os instrumentos da OIT para tutela da segurança e saúde do trabalhador

A atuação da OIT visa garantir que as relações de trabalho sejam pautadas no trabalho digno<sup>67</sup>, observando-se o diálogo tripartite entre os atores sociais. Para isso, busca, através da elaboração de normas internacionais do trabalho, a proteção do meio ambiente do trabalho, uma vez que assegurando um ambiente seguro e sadio, o trabalhador tem maiores garantias de um trabalho digno.

---

<sup>65</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**: Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 108ª sessão. Genebra, 21 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_749807.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf). Acesso em: 22 dez. 2020, p. 7.

<sup>66</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Loc. cit.

<sup>67</sup>Vale mencionar que, conforme aponta Valéria de Oliveira Dias, a expressão “decent work”, apresentada pela OIT, é traduzida em Portugal como trabalho digno, enquanto, no Brasil, o termo é encontrado traduzido como trabalho decente. (DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 117). Dessa forma, este trabalho dará preferência à expressão trabalho digno, tendo em vista o marco teórico do direito fundamental ao trabalho digno e sua dimensão socioambiental.

O conceito de trabalho digno, segundo a OIT, envolve a conjugação de quatro objetivos:

a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.<sup>68</sup>

Assim, a partir do conceito de trabalho digno, é possível relacionar “o trabalho decente àquele realizado em um ambiente equilibrado, dotado de hígidez e salubridade, apto a preservar a saúde e a segurança do trabalhador, assegurando-lhe qualidade de vida.”<sup>69</sup>

Nesse passo, a Organização elaborou mais de 40 instrumentos voltados à segurança e à saúde do trabalho (SST), os quais dispõem sobre os princípios gerais e fundamentais acerca da matéria e a proteção de setores e atividades profissionais específicos, bem como sobre os riscos específicos de determinadas profissões<sup>70</sup>.

A atividade da OIT no âmbito da segurança e saúde do trabalho é direcionada principalmente para a prevenção, na qual seus instrumentos internacionais (convenções e recomendações) desempenham um papel fundamental.

Até o ano de 2019, antes da elaboração da Convenção 190 da OIT, as convenções da OIT relacionadas à segurança e saúde no meio ambiente do trabalho não continham uma previsão expressa no sentido de proteger os trabalhadores no caso de violência e de assédio no trabalho. Apesar disso, essas convenções, em seu conjunto, já formam um leque de normas internacionais que “englobam tanto a saúde física como a saúde mental, incluindo o stress ligado ao trabalho, e proporcionam também ferramentas e conceitos úteis que os países já aplicaram a nível nacional para combater a violência e o assédio no trabalho.”<sup>71</sup>

<sup>68</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf). Acesso em: 22 jan. 2021, p. 5.

<sup>69</sup>PADILHA, Norma Sueli; HERNANDES ORTOLAN DI PIETRO, Josilene. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado - 10.12818/P.0304-2340.2017v70p529. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, [S.l.], n. 70, p. 529-560, dez. 2017. ISSN 1984-1841. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1862>. Acesso em: 24 dez. 2020, p. 533.

<sup>70</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho**: tirando partido de 100 anos de experiência. Genebra, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_690142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf). Acesso em: 22 dez. 2020, p. 16.

<sup>71</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório V(1). Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**: Quinto ponto da ordem de trabalhos. Genebra, Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf). Acesso em: 11 dez. 2020, p. 39.

Entre os instrumentos relativos à segurança e saúde no meio ambiente de trabalho, alguns se destacam diante da sua relevância em relação à violência e o assédio, como a Convenção 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, e sua Recomendação 164, bem como o Protocolo 155 de 2002; a Convenção 161, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho, e sua respectiva Recomendação 171; a Convenção 187<sup>72</sup>, sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, e sua Recomendação 197; e a Recomendação 194, sobre a lista de doenças ocupacionais<sup>73</sup>.

A Convenção 155 da OIT, de 1981, ratificada pelo Brasil em 1992 e vigente no âmbito interno desde 1993, trata da formulação de uma política nacional coerente no que tange à segurança e saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho. Essa política nacional deve ser reanalisada regularmente (art. 4º, § 1º) e tem como objetivo, segundo o art. 4º, § 2º, prevenir acidentes e danos à saúde do trabalhador e reduzir as causas dos riscos relativos ao ambiente de trabalho<sup>74</sup>.

Observa-se que a Convenção 155 da OIT destaca a questão da saúde mental ao dispor expressamente, no art. 3º, alínea “e”, que a saúde “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.”<sup>75</sup>. Sebastião Geraldo de Oliveira considera ser uma inovação positiva a previsão sobre a saúde mental nessa convenção, tendo em vista o aumento do estresse e do assédio moral no trabalho<sup>76</sup>. Ainda em seu art. 3º, alínea “c”, a Convenção 155 da OIT prevê, que o local de trabalho “abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador;”<sup>77</sup>.

<sup>72</sup>Entre as convenções citadas, apenas a Convenção 187 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil.

<sup>73</sup>ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Safe and healthy working environments free from violence and harassment.** Geneva: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf). Acesso em: 09 jan. 2021, p. 29.

<sup>74</sup>BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: D.O.U., 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 29 dez. 2020.

<sup>75</sup>BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: D.O.U., 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 29 dez. 2020.

<sup>76</sup>OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 5 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr. 2010, p. 80.

<sup>77</sup>BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: D.O.U., 2019.

Além disso, foi dada ao trabalhador, no art. 13 da Convenção 155, a possibilidade de “interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde”<sup>78</sup>, o que reforça os ideais de proteção assegurados pelos direitos fundamentais do trabalhador.

Nesse sentido, Norma Sueli Padilha e Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro afirmam que

a Convenção n. 155 e os documentos dela decorrentes evidenciam que o equilíbrio do meio ambiente laboral, destinado à promoção da vida e do trabalho digno, requer o fomento de práticas preventivas, como forma de suplantar o modelo adstrito a mera à reparação dos danos e de monetização de riscos no trabalho. E mostra-se inteiramente em consonância com os ditames da Constituição Federal de 1988 e sua visão ampla da proteção labor ambiental.<sup>79</sup>

Ainda no campo da SST, a Convenção 161 da OIT, sobre os Serviços de Saúde do Trabalho de 1985, foi ratificada pelo Brasil em 1990 e entrou em vigor internamente em 1991. Nota-se que essa convenção estabelece que todos os trabalhadores desfrutam de um serviço de saúde no trabalho, conforme art. 3º, § 1º<sup>80</sup>.

Assim como na Convenção 155, na Convenção 161, a OIT realça a preocupação com a saúde física e mental do trabalhador. A Convenção 161 da OIT estabelece, em seu art. 1º, alínea “a” (i), que o serviço de saúde no trabalho, com papel preventivo, opera no sentido de aconselhar o empregador, os trabalhadores e mesmo os seus representantes sobre “os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;”<sup>81</sup>. Da mesma

---

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 29 dez. 2020.

<sup>78</sup>BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: D.O.U., 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 29 dez. 2020.

<sup>79</sup>PADILHA, Norma Sueli; HERNANDES ORTOLAN DI PIETRO, Josilene. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado - 10.12818/P.0304-2340.2017v70p529. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, [S.l.], n. 70, p. 529-560, dez. 2017. ISSN 1984-1841. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1862>. Acesso em: 24 dez. 2020, p. 551.

<sup>80</sup>“Artigo 3, 1 - Todo Membro se compromete a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público, e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas; as disposições adotadas deverão ser adequadas e corresponder aos riscos específicos que prevalecem nas empresas.” (BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: D.O.U., 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 29 dez. 2020).

<sup>81</sup>BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização

maneira, determina, no art. 1º, alínea “a” (ii), que o trabalho deve estar adaptado “às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental”<sup>82</sup>.

Ademais, os serviços de saúde no trabalho devem desempenhar determinadas funções, elencadas no art. 5º<sup>83</sup>, as quais podem ser ajustadas a depender de cada empresa. De acordo com a OIT, “todas essas funções podem ser entendidas como sendo relevantes para um gerenciamento proativo da violência e do assédio no trabalho.”<sup>84</sup>.

Por fim, a Convenção 187 da OIT (2006), sobre o Marco Promocional da Segurança e Saúde no Trabalho, embora não ratificada pelo Brasil, reforça a necessidade de se desenvolver uma “cultura nacional de prevenção” em termos de segurança e saúde no trabalho com a atuação ativa dos trabalhadores, dos empregadores e do governo no sentido de garantir um meio ambiente do trabalho seguro e sadio (art. 1º, alínea “d”<sup>85</sup>). Além disso,

---

Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: D.O.U., 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 29 dez. 2020.

<sup>82</sup>BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: D.O.U., 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 29 dez. 2020.

<sup>83</sup> “Artigo 5. [...] a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;  
b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;  
c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;  
d) participar da elaboração de programa de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;  
e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;  
f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;  
g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;  
h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;  
i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia;  
j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência;  
k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.” (BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: D.O.U., 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 29 dez. 2020).

<sup>84</sup>ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Safe and healthy working environments free from violence and harassment**. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf). Acesso em: 09 jan. 2021, p. 79, tradução nossa.

<sup>85</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C187 – Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)**. Geneva, 95th ILC session, 2006. Disponível em:

relembra que o Estado deve promover o direito dos trabalhadores a um meio ambiente de trabalho seguro e sadio (art. 3º, § 2º<sup>86</sup>).

Assim, de acordo com seu art. 2º, § 1º, a Convenção 187 enfatiza ser necessário elaborar uma política, um sistema e um programa nacionais visando “promover a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho para prevenir lesões, doenças e mortes relacionadas ao trabalho”<sup>87</sup>.

A política nacional refere-se à política nacional de segurança e saúde no trabalho, a ser elaborada em consonância com os princípios do art. 4º da Convenção 155 da OIT de 1981 (art. 1º, alínea “a”) <sup>88</sup>. Ademais, segundo o art. 3º, § 3º, a política nacional deve levar em consideração princípios básicos como “avaliação de riscos ou perigos relacionados ao trabalho; combate aos riscos ou perigos relacionados ao trabalho na fonte; e o desenvolvimento de uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde que inclua informação, consulta e treinamento.”<sup>89</sup>.

O sistema nacional de segurança e saúde no trabalho, de acordo com o art. 1º, alínea “b”, da Convenção 187, consiste em uma infraestrutura desenvolvida para possibilitar a implementação da política e do programa nacionais.<sup>90</sup> Esse sistema nacional deverá ser reexaminado regularmente (art. 4º, § 1º) e todo o arcabouço para o seu desenvolvimento,

---

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312332,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332,en:NO). Acesso em: 24 jan. 2021.

<sup>86</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C187 – Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)**. Geneva, 95th ILC session, 2006. Disponível em:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312332,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332,en:NO). Acesso em: 24 jan. 2021.

<sup>87</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C187 – Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)**. Geneva, 95th ILC session, 2006. Disponível em:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312332,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332,en:NO). Acesso em: 24 jan. 2021, tradução nossa.

<sup>88</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C187 – Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)**. Geneva, 95th ILC session, 2006. Disponível em:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312332,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332,en:NO). Acesso em: 24 jan. 2021.

<sup>89</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C187 – Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)**. Geneva, 95th ILC session, 2006. Disponível em:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312332,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332,en:NO). Acesso em: 24 jan. 2021, tradução nossa.

<sup>90</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C187 – Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)**. Geneva, 95th ILC session, 2006. Disponível em:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312332,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332,en:NO). Acesso em: 24 jan. 2021.

inclusive os mecanismos que devem estar presentes, estão evidenciados no art. 4º, § 2º e §3º, da referida convenção<sup>91</sup>.

Por último, consoante art. 1º, alínea “c”, da Convenção 187, o programa nacional diz respeito a “qualquer programa nacional que inclua objetivos a serem alcançados em um prazo predeterminado, prioridades e meios de ação formulados para melhorar a segurança e saúde no trabalho, e meios para avaliar o progresso”<sup>92</sup>.

Lorena de Mello Rezende Colnago e Roberta Ferme Sivoletta sintetizam que “a Convenção 187 da OIT nada mais fez do que esmiuçar diretrizes com as quais o Brasil já havia concordado e cuja observância já havia se comprometido, quando da ratificação da Convenção 155 citada.”<sup>93</sup>.

Nesse quadro, é possível constatar o caráter essencialmente preventivo das convenções da OIT relativas ao tema da segurança e saúde do trabalho. Ademais, observa-se que elas visam assegurar o direito do trabalhador a um meio ambiente de trabalho seguro e sadio apoiado na garantia de proteção da saúde tanto física quanto mental do trabalhador.

Percebe-se, então, que a OIT, ao longo dos anos, criou um vasto arcabouço normativo em matéria de segurança e saúde no trabalho. Assim, a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho frisa que as “Condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para o trabalho digno.”<sup>94</sup>.

Levando isso em consideração, imperioso se faz passar à análise da mais nova convenção da OIT, a Convenção 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Essa convenção, considerada uma inovação no tema, constitui uma garantia ao

---

<sup>91</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C187 – Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)**. Geneva, 95th ILC session, 2006. Disponível em:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312332,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332,en:NO). Acesso em: 24 jan. 2021.

<sup>92</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C187 – Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)**. Geneva, 95th ILC session, 2006. Disponível em:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312332,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332,en:NO). Acesso em: 24 jan. 2021, tradução nossa.

<sup>93</sup>COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; SIVOLELLA, Roberta Ferme. Convenção 187 da OIT: Promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná: 100 anos da OIT**. Curitiba, v. 8, n. 81, p. 144-156, ago. 2019. Disponível em: [https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp\\_site/edicao-7d5c5d752a36bf2c89c4e8a2467aad13.pdf](https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/edicao-7d5c5d752a36bf2c89c4e8a2467aad13.pdf). Acesso em: 23 jan. 2021, p. 147.

<sup>94</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**: Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 108ª sessão. Genebra, 21 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_749807.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf). Acesso em: 22 dez. 2020, p. 9.

trabalhador para a tutela do meio ambiente de trabalho seguro e sadio, apto a reforçar a proteção dos direitos do trabalhador a um trabalho digno.

### **2.1.1 Convenção 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**

A Convenção 190 da OIT constitui um marco na prevenção e combate à violência e ao assédio no trabalho.

Este documento, aprovado em junho de 2019 na 108ª Conferência Internacional do Trabalho comemorativa do Centenário da OIT, é a primeira norma internacional do trabalho a abordar, de forma direta, a necessidade de proteger mulheres e homens contra toda forma de violência e assédio no mundo do trabalho. Conjuntamente com a Convenção 190, foi adotada a Recomendação 206 da OIT, que complementa e propõe medidas de implementação do disposto na convenção.

A elaboração da Convenção 190 foi precedida por pesquisas e coletas de dados para compreender, de forma comparada, como os Estados tratam e previnem o tema da violência e do assédio no ambiente de trabalho. O objetivo dos amplos estudo e debate foi desenvolver uma norma internacional que fosse ampla o suficiente para abarcar diferentes contextos sociais e culturais.

Em seu preâmbulo, a Convenção 190 ressalta ser direito de todos um mundo do trabalho livre da violência e do assédio. Além disso, relembra a necessidade de observar os princípios e direitos fundamentais dispostos na Declaração de Filadélfia, nas Convenções Fundamentais da OIT, bem como em outros importantes instrumentos internacionais<sup>95</sup>. Ademais, reconhece que a violência e o assédio violam os direitos dos trabalhadores, são contrários aos ideais de trabalho digno e causam diversos danos às vítimas<sup>96</sup>.

Em seu art. 1º, § 1º, alínea “a”, a Convenção 190 utiliza a terminologia “violência e assédio” para abarcar uma extensa gama de situações:

1. Para os fins desta Convenção: (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças dos mesmos, quer se trate de uma única ocorrência ou repetidas, que visam,

<sup>95</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020.

<sup>96</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020.

resultam ou são suscetíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio com base no gênero;<sup>97</sup>

O Relatório V(1) “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho” da OIT dispôs que, utilizar o termo “violência e assédio”, uma expressão notadamente aberta e ampla, teve por objetivo abarcar diversas situações que poderiam estar à margem caso uma definição mais fechada e específica fosse adotada:

25. 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).<sup>98</sup>

Outrossim, o Relatório V(1) da OIT demonstrou que não há um conceito universal de violência e assédio no trabalho, cada país adota seus critérios na formulação de um conceito<sup>99</sup>. Nesse sentido, o resultado do levantamento realizado pela OIT constatou que:

Nos 80 países estudados, as definições das diversas formas de violência e assédio centram-se mais frequentemente no resultado ou no efeito da conduta (como um dano, ou a perda de dignidade) do que na própria conduta (por exemplo, bater, insultar, cuspir ou gritar):

- em 36 países, a violência e o assédio relacionados com o trabalho são definidos pelo efeito da ação e não descrevem a natureza da conduta em si;
- em cinco países, a violência e o assédio relacionados com o trabalho são definidos pela natureza da conduta, não sendo especificados os efeitos;
- em seis países, a violência e o assédio relacionados com o trabalho são definidos pela natureza do ato e o seu efeito;
- em 13 países, os termos utilizados para definir a violência e o assédio relacionados com o trabalho não estão definidos ou apenas se definem de uma forma imprecisa relativamente à natureza e ao efeito (ver gráfico 1.2).<sup>100</sup>

<sup>97</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020, tradução nossa.

<sup>98</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório V(1). Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**: Quinto ponto da ordem de trabalhos. Genebra, Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf). Acesso em: 11 dez. 2020, p. 8.

<sup>99</sup>Ibid, p. 6.

<sup>100</sup>Ibid, p. 7.

Dessa forma, tendo em vista que os países adotam diferentes critérios para definir o termo violência e assédio, o § 2º do art. 1º da Convenção 190 dispõe: “Sem prejuízo das alíneas (a) e (b) do parágrafo 1º deste artigo, as definições nas leis e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.”<sup>101</sup>.

De acordo com Adriana Calvo “[...] assédio para OIT não é conceito único [...] pelo contrário, é amplo e inclui atos de violência e discriminação, muito embora o artigo 2º da convenção admita que as legislações nacionais poderão definir conceitos separados de assédio moral.”<sup>102</sup>. Verifica-se, portanto, que a adoção de um tratamento conjunto da violência e do assédio pela Convenção 190, tendo em vista a sua conceituação ampla e que engloba várias espécies, tem o objetivo de facilitar a caracterização de condutas e práticas inaceitáveis nos casos concretos.

Em relação ao âmbito de proteção, a Convenção 190 se estende aos setores públicos e privados, na economia formal e informal, na zona urbana ou rural (art. 2º, § 2º)<sup>103</sup>. Além do mais, é ampla a gama de pessoas protegidas, visto que seu art. 2º, § 1º, dispõe que

1. Essa Convenção protege trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo empregados, conforme definido pela legislação e práticas nacionais, assim como pessoas que trabalham independentemente de seu status contratual, pessoas em treinamento, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores cujo emprego foi rescindido, voluntários, candidatos a emprego e pessoas que exercem a autoridade, os deveres ou as responsabilidades de um empregador.<sup>104</sup>

De acordo com Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, a Convenção 190 da OIT engloba ainda “as condutas abusivas praticadas nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual.”<sup>105</sup>. Isso possui respaldo no fato de a Convenção 190 abarcar tanto os sujeitos que ainda não dispõem de um contrato formal de trabalho quanto os

<sup>101</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020, tradução nossa.

<sup>102</sup>CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 421.

<sup>103</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020.

<sup>104</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020, tradução nossa.

<sup>105</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 152.

que já tiveram seu contrato extinto, isto é, “pessoas que trabalham independentemente de seu status contratual, pessoas em treinamento, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores cujo emprego foi rescindido, voluntários, candidatos a emprego” (art. 2º, § 1º)<sup>106</sup>.

Vale ressaltar, ainda, o emprego da expressão “mundo do trabalho” contido no art. 1º, § 1º, alínea “a”, da Convenção<sup>107</sup>. A decisão pelo uso desse termo foi tomada para substituir a expressão “ambiente de trabalho”, que tem aplicação restrita. Isso porque a OIT constatou que a violência e o assédio relacionados ao trabalho podem ocorrer, muitas vezes, em ambientes que não se restringem ao espaço físico da empresa<sup>108</sup>.

Dessa forma, ampliando o alcance, garante-se uma proteção mais efetiva, como, por exemplo, nas viagens, nos eventos sociais e treinamentos de trabalho, no trajeto entre a casa e o trabalho, no lugar onde o trabalhador descansa e se alimenta, bem como nos meios de comunicação utilizados no trabalho, inclusive aqueles derivados da tecnologia da informação e comunicação, dentre outros especificados no art. 3º da Convenção 190<sup>109</sup>.

Importante avanço foi garantido pela OIT ao abarcar a violência e assédio relacionados ao uso da tecnologia no trabalho, que pode ocasionar o chamado *cyberbullying*. Para a OIT, o *cyberbullying* no mundo do trabalho é “qualquer forma de comportamento agressivo contra um indivíduo (grupo de) vítima(s) através das tecnologias de informação e comunicação (TIC) no contexto do trabalho”<sup>110</sup>.

<sup>106</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020, tradução nossa.

<sup>107</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020.

<sup>108</sup>ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, Conditions of Work and Equality Department. **Final report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)**. Geneva, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf). Acesso em: 14 dez. 2020, p. 34.

<sup>109</sup>“Article 3. This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.” (ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020).

<sup>110</sup>ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Safe and healthy working environments free from violence and harassment**. Geneva: ILO, 2020. Disponível em:

Ademais, segundo o Relatório Final da Comissão de Peritos da OIT, “a violência e o assédio podem ser uma ocorrência única ou repetida, e a natureza e o efeito dessa conduta são critérios-chave para estabelecer se ela se qualifica como violência e assédio”<sup>111</sup>.

Note-se que a OIT inovou ao trazer expressamente a possibilidade de uma única ocorrência caracterizar o assédio. Isso porque, como se verá mais adiante, o entendimento majoritário da doutrina e da jurisprudência brasileiras é no sentido de admitir apenas que casos reiterados e prolongados caracterizem o assédio moral.

Destaca-se, ainda, o recorte feito pela Convenção 190 para dar especial atenção às questões referentes ao gênero, ao reconhecer que existem grupos específicos que podem se encontrar em situações de maior vulnerabilidade. Nesse sentido, a alínea “b”, § 1º, do art. 1º faz expressa menção à necessidade de prevenir e combater os comportamentos abusivos em decorrência do gênero, *in verbis*: “(b) o termo ‘violência e assédio em razão do gênero’ significa violência e assédio direcionados às pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcional pessoas de determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.”<sup>112</sup>.

Assim, procurou-se desenvolver uma definição ampla de violência e assédio em razão do gênero, a qual “compreende a violência física, sexual ou psicológica perpetrada especialmente contra as mulheres, em virtude das relações de poder entre homens e mulheres, como também a violência cometida contra pessoas que não se encaixam nos papéis de gênero socialmente aceitos.”<sup>113</sup>.

A Convenção 190 expõe também o aspecto da interseccionalidade, isto é, “a combinação de fatores como o gênero, a raça, a idade ou a deficiência” que “reforça a possibilidade de que a violência e o assédio se manifestem e faz com que esta experiência de violência e assédio seja única.”<sup>114</sup>. Nesse passo, dispõe, no art. 6º, que

---

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf). Acesso em: 09 jan. 2021, p. 10, tradução nossa.

<sup>111</sup>ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, Conditions of Work and Equality Department. **Final report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)**. Geneva, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf). Acesso em: 14 dez. 2020, p. 40, tradução nossa.

<sup>112</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020, tradução nossa.

<sup>113</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 179.

<sup>114</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório V(1). Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**: Quinto ponto da ordem de trabalhos. Genebra, Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. Disponível em:

Cada Membro deverá adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não-discriminação no emprego e na ocupação, inclusive para as mulheres trabalhadoras, bem como para os trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou em situações de vulnerabilidade que sejam desproporcionalmente afetados pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.<sup>115</sup>

O reconhecimento da interseccionalidade é relevante, pois, segundo Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, “acentua ainda mais a violência de gênero e potencializa a prática de assédio”<sup>116</sup>. Nesse mesmo sentido, foi a conclusão do Relatório Final da Comissão de Peritos da OIT:

A violência e o assédio têm o potencial de afetar qualquer pessoa, mas afetam grupos específicos de forma desproporcional, onde existem certas condições. Relações de poder desequilibradas, inclusive por motivos de gênero, raça e etnia, origem social, educação e pobreza, podem levar à violência e ao assédio. A discriminação com base nestes e noutros motivos, incluindo deficiência, status de HIV, orientação sexual e identidade de gênero, condição de migrante e idade, também são fatores importantes. [...] Quando os motivos de discriminação se combinam, tais como gênero, raça ou deficiência, o risco de violência e assédio é exacerbado.<sup>117</sup>

É possível, ainda, que a violência e o assédio sejam provenientes de terceiro alheio à relação de trabalho. Isso porque, a OIT concluiu que “a violência e o assédio podem ser horizontais e verticais, de fontes internas e externas (incluindo clientes e outros terceiros e autoridades públicas) – no setor público ou privado, ou na economia formal ou informal”<sup>118</sup>.

É nesse sentido que a Convenção 190 da OIT dispõe no art. 4º, §2º, sobre a necessidade de atenção à violência e ao assédio envolvendo terceiros<sup>119</sup>. Além disso, a Recomendação 206, que acompanha a Convenção 190, reforça a análise dos riscos e perigos

---

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf). Acesso em: 11 dez. 2020, p. 33.

<sup>115</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020, tradução nossa.

<sup>116</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 179.

<sup>117</sup>ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, Conditions of Work and Equality Department. **Final report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)**. Geneva, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf). Acesso em: 14 dez. 2020, p. 40, tradução nossa.

<sup>118</sup>Ibid, p. 39, tradução nossa.

<sup>119</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020.

envolvendo esses terceiros, como os clientes, os prestadores de serviços, os usuários, os pacientes e membros do público em geral (art. 8º, “b”)<sup>120</sup>.

Outrossim, a Recomendação 206 além de especificar, nos arts. 9º e seguintes, os grupos particularmente vulneráveis, como os migrantes (art. 10) e trabalhadores da economia informal (art. 11), ressalta as modalidades de trabalho e categorias profissionais que são mais expostas à violência e ao assédio como, respectivamente, o trabalho noturno e o realizado em isolamento e nas áreas da saúde e dos trabalhadores domésticos, do transporte, da educação e do entretenimento (art. 9º)<sup>121</sup>.

Tendo em vista a abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero, a Convenção 190 defende, em seu art. 4º, § 3º, uma atuação conjunta de diversos atores sociais, como os governantes, os trabalhadores e empregadores e as respectivas organizações representativas<sup>122</sup>, seguindo a linha do diálogo social tripartite, premissa essencial que reflete a forma de atuação da Organização.

Outrossim, a Convenção 190 dispõe, em linhas gerais, as medidas que devem ser adotadas com o fito de proteger e prevenir a violência e o assédio, porém observa-se que a implementação e as especificidades das medidas delineadas ficam a cargo de cada Estado-membro.

No que tange às medidas em matéria de aplicação, reparação, orientação, treinamento e sensibilização, a Convenção 190 destaca que os Estados-membros devem atuar no sentido de garantir o acesso facilitado a mecanismos e procedimentos efetivos de resolução de conflitos para os casos de violência e assédio (art. 10, “b”); a proteção da privacidade, na medida do possível, dos indivíduos envolvidos (art. 10, “c”); a adoção de políticas nacionais de conscientização (art. 11, “a”); o fornecimento de orientação e treinamento aos

<sup>120</sup>“The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks. Particular attention should be paid to the hazards and risks that: [...] (b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and” (ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019** (No. 206). Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:4000085:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO). Acesso em: 10 dez. 2020).

<sup>121</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019** (No. 206). Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:4000085:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO). Acesso em: 10 dez. 2020.

<sup>122</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019** (No. 190). Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020.

empregadores, trabalhadores, seus representantes e autoridades competentes sobre a violência e o assédio, entre outras medidas enumeradas nos arts. 10<sup>123</sup> e 11<sup>124</sup>.

A título de conclusão, o Relatório Final da Comissão de Peritos da OIT afirma que

[...] a violência é incompatível com o trabalho digno, é inaceitável e deve ser abordada. É uma questão de direitos humanos e afeta as relações de trabalho, o engajamento dos trabalhadores, a saúde, a produtividade, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação da empresa. Afeta a participação no mercado de trabalho e, em particular, pode impedir a entrada das mulheres no mercado de trabalho, especialmente em setores e empregos dominados pelos homens, e nele

<sup>123</sup> “Article 10. Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:
  - (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
  - (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
  - (iii) courts or tribunals;
  - (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistleblowers; and
  - (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;
- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;
- (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;
- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and
- (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.” (ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020).

<sup>124</sup> “Article 11. Each Member, in consultation with representative employers’ and workers’ organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and
- (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.” (ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020).

permanecer. A violência pode prejudicar a tomada de decisões democráticas e o Estado de direito.<sup>125</sup>

Os dois primeiros países a ratificar a Convenção 190 foram Uruguai e Fiji, assim, a Convenção deverá entrar em vigor em 25 de junho de 2021<sup>126</sup>, doze meses após a ratificação do instrumento (art. 14, § 2º)<sup>127</sup>.

O Brasil ainda não se manifestou a respeito da ratificação da Convenção 190. Todavia, diante da relevância desse instrumento internacional, o Ministério Público do Trabalho elaborou um manifesto defendendo a ratificação da Convenção 190 da OIT:

A paz social assenta raízes na garantia de segurança econômica e um nível de bem-estar material a todas as pessoas e no convívio social livre de violência e assédio. Com o fito de assegurar uma sociedade próspera e sustentável, com respeito aos direitos humanos em solo brasileiro, o Ministério Público do Trabalho se manifesta favoravelmente à ratificação da Convenção 190 e da Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho.<sup>128</sup>

Diante do exposto, verifica-se que a Convenção 190 prevê um amplo leque de proteções em face de diversas formas de violência e assédio no mundo do trabalho, que alcança a totalidade das pessoas afetadas nos mais variados locais de prestação de serviços.

Diante dessas inovações propostas pela OIT para a efetiva tutela dos direitos humanos no mundo do trabalho em face da violência e do assédio, esta monografia tem o objetivo de analisar a Convenção 190 na perspectiva específica do assédio moral na doutrina e jurisprudência brasileiras com o objetivo de verificar em que medida, embora não tenha sido ratificada, o entendimento nela previsto pode orientar na eficácia da proteção de trabalhadores no contexto específico do assédio moral no trabalho.

<sup>125</sup>ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, Conditions of Work and Equality Department. **Final report:** Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016). Geneva, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf). Acesso em: 14 dez. 2020, p. 39, tradução nossa.

<sup>126</sup>VIOLENCE and harassment Convention: ILO Violence and Harassment Convention will enter into force in June 2021. **ILO News**, 25 jun. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_749148/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749148/lang--en/index.htm). Acesso em: 10 dez. 2020.

<sup>127</sup>“Article 14. 2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.” (ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020.)

<sup>128</sup>BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade. **PELA PAZ NO TRABALHO. MANIFESTO PELA RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT**. [Brasília], 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-publica-ratificacao-convencao-190-oit-assinada.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2020, p. 1.

## 2.2. A eficácia das convenções não ratificadas da OIT

Em razão de seu Centenário, em 2019, a OIT publicou documento intitulado *As Regras do Jogo: uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho*. Neste documento, no capítulo referente à aplicação das convenções não ratificadas, a OIT esclarece que, embora sejam livres para ratificar ou não as convenções, é “importante acompanhar a evolução da situação nos países que não ratificaram os seus instrumentos.”<sup>129</sup>. Isso porque as “normas internacionais do trabalho são instrumentos universais adotados pela comunidade internacional, que refletem os valores e princípios comuns relativos ao trabalho.”<sup>130</sup>.

Por serem instrumentos universais de proteção e valorização do trabalho humano, é que as convenções não ratificadas podem ser consideradas fontes de direitos.

Nesse sentido, Arnaldo Sússekind explica que a convenção ratificada é uma fonte formal de direito, que cria direitos subjetivos, enquanto a convenção não ratificada consiste em uma fonte material de direito, que deve nortear a atividade legislativa, judiciária e dos demais atores sociais envolvidos no mundo do trabalho<sup>131</sup>. Assim, o referido autor discorre que

A convenção ratificada constitui *fonte formal de direito*, gerando direitos subjetivos individuais, sobretudo nos países onde vigora a teoria do monismo jurídico e desde que não se trate de diploma meramente promocional ou programático. Já as recomendações e as convenções não ratificadas constituem *fonte material de direito*, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos da negociação coletiva e os laudos de arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos coletivos de interesse, neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotados de poder normativo.<sup>132</sup>

Confirmando a influência que as convenções não ratificadas pelo Brasil podem exercer no âmbito interno, Elder Paes Barreto Bringel e Maria Carolina Monteiro Ferraz, ao analisar o impacto das Convenções 87, 156 e 181, ainda não ratificadas no Brasil, e a

<sup>129</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As Regras do jogo: uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho**. Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms\\_762425.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms_762425.pdf). Acesso em: 26 jan. 2021, p. 117.

<sup>130</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. loc. cit.

<sup>131</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3 ed. Atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 181.

<sup>132</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. loc cit.

Convenção 158, ratificada, mas denunciada<sup>133</sup>, assinalam que seus possíveis efeitos compreendem:

capacidade de mudança de hábitos culturais das empresas, ampliação das discussões em negociações coletivas e garantia de direitos fundamentais (com a horizontalização das relações empregado-empregador), inspiração e justificativa para alterações legislativas, além de servir de base para fundamentar decisões judiciais, prestando um papel imprescindível para uma maior humanização na seara trabalhista.<sup>134</sup>

Em síntese, pode-se afirmar que as convenções não ratificadas consagram-se como fontes materiais de direitos e podem ser utilizadas inclusive como modelos interpretativos. Nessa perspectiva, a Convenção 190 da OIT, ainda que não tenha sido ratificada, serve para inspirar o ordenamento jurídico e a jurisprudência brasileira, especialmente no tocante aos casos de assédio moral no trabalho.

Vale destacar, ainda, que o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) admite a aplicação do direito comparado nas hipóteses de carência de disposições legais ou contratuais:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.<sup>135</sup>

Nessa linha, André Vinicius Melatti afirma que

[...] havendo omissão do direito interno na regulação de determinada matéria trabalhista, o Juiz pode suprir a lacuna com o recurso à analogia, utilizando-se de normas internacionais do trabalho para a solução do caso concreto, veiculadas em Convenções e Recomendações da OIT, independentemente da sua ratificação pela República Federativa do Brasil, uma vez que o direito comparado é fonte do Direito do Trabalho (art. 8º, *caput*, CLT).<sup>136</sup>

<sup>133</sup>BRINGEL, Elder Paes Barreto; FERRAZ, Maria Carolina Monteiro. A OIT e sua função normativa: Convenções não ratificadas pelo Brasil e implementação de direitos fundamentais. *In*: Congresso Nacional do CONPEDI XXIII: Direito internacional dos direitos humanos II, 2014, João Pessoa. **Direito internacional e direitos humanos II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFPB, Tema do Evento: A humanização do direito e a horizontalização da justiça no século XXI**. Florianópolis: CONPEDI, 2014, p. 161-184. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=40bd33b35dfb6a76>. Acesso em: 15 jan. 2021, p. 162.

<sup>134</sup>Ibid, p. 162-163.

<sup>135</sup>BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). D.O.U., 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 30 dez. 2020.

<sup>136</sup>MELATTI, André Vinicius. Normas da OIT e o Direito Interno. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná: Normas internacionais**. Curitiba, v. 1, n. 3, p. 103-136, dez. 2011. Disponível em: [https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp\\_site/edicao-6d70cb65d15211726dce4c0e971e21c.pdf](https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/edicao-6d70cb65d15211726dce4c0e971e21c.pdf). Acesso em: 15 jan. 2021, p. 121.

A questão do assédio moral no Brasil não conta com legislação própria. Nesse sentido, conclui-se que a Convenção 190 da OIT, uma norma de direito internacional ainda não ratificada, pode ser utilizada como fonte subsidiária do direito pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho.

Destaque-se, ainda, que, segundo Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, a Convenção 190 se encontra “Alicerçada nas *core obligations*”<sup>137</sup>. As “core obligations” (obrigações essenciais) referem-se aos princípios e direitos fundamentais do trabalho objeto de oito Convenções fundamentais da OIT<sup>138</sup>.

Os princípios e direitos fundamentais do trabalho são: “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.”<sup>139</sup>.

Assim, os Estados-membros, pelo fato de pertencerem à OIT e mesmo que não tenham ratificado as Convenções fundamentais, têm o dever de observar e promover os princípios e direitos fundamentais, conforme previsto na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998:

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, [...] <sup>140</sup>

Diante disso, constata-se o impacto positivo que a Convenção 190 da OIT pode ter no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente como baliza interpretativa para os Tribunais.

<sup>137</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 148.

<sup>138</sup>De acordo com a OIT as Convenções fundamentais são: “Convenção (Nº 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948; Convenção (Nº 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949; Convenção (Nº 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930; Convenção (Nº 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957; Convenção (Nº 138) sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973; Convenção (Nº 182) sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999; Convenção (Nº 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951; Convenção (Nº 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958” (OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As Regras do jogo**: uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_762425.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_762425.pdf). Acesso em: 26 jan. 2021, p. 19).

<sup>139</sup>OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998)**. Genebra, 19 jun. 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 13 nov. 2020.

<sup>140</sup>OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998)**. Genebra, 19 jun. 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 13 nov. 2020.

Nesse sentido, Noemia Aparecida Garcia Porto e Luciana Paula Conforti discorrem que

independente da sua entrada em vigor, as disposições da nova Convenção (no 190) poderão ter alcance com a sua ampla divulgação, conscientização sobre a necessidade da maior proteção dos trabalhadores e mudança de certas posturas violadoras de direitos humanos, além de servir de horizonte para a interpretação dos tribunais, no julgamento de casos concretos e como fonte de reivindicações sindicais. Isso ocorre, inclusive, porque os termos da nova Convenção são compatíveis com os princípios adotados pela Constituição de 1988.<sup>141</sup>

Por fim, importa ressaltar o alinhamento da Convenção 190 da OIT com a Constituição Federal de 1988. A importância dada ao trabalho pela CF/88, evidenciada nos arts. 1º, inciso IV, 170, 193, entre outros, e a necessidade de assegurar ao trabalhador saúde e segurança em um meio ambiente de trabalho equilibrado, de acordo com os arts. 225, 200, inciso VIII e 7º, inciso XXII, coadunam com os ideais de garantia de um meio ambiente de trabalho livre de toda a violência e assédio, conforme preleciona a Convenção 190 da OIT.

Além disso, verifica-se que, conforme dispõe parte do preâmbulo da Convenção 190, “[...] a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno”<sup>142</sup>.

Observa-se que no ordenamento jurídico-constitucional brasileiro, considerada a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno, a proteção integral do trabalhador ocorre por meio da convergência do dever de tutela jurídica da saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho equilibrado, que se constituem categorias-chaves, que alinhadas aos ditames constitucionais, tutelam o trabalhador em face de situações violadoras de seus direitos<sup>143</sup>, como é no caso do assédio moral.

Portanto, as diretrizes postas na Convenção 190 da OIT estão em consonância com as disposições da Constituição Federal de 1988 no sentido de garantir que condutas abusivas, como o assédio moral, que atentam contra a dignidade da pessoa humana e afetam

<sup>141</sup>PORTO, Noemia Aparecida Garcia; CONFORTI, Luciana Paula. Haverá ratificação? No centenário evento da OIT aprova-se a Convenção 190 contra violência e assédio no trabalho. **Revista Proteção**, [s. l.], p. 74-75, ago. 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/Agosto.NoemiaPortoLucianaConforti.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2021, p. 75.

<sup>142</sup>ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020, tradução nossa.

<sup>143</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019.

sobremaneira o equilíbrio do meio ambiente de trabalho, sejam combatidas. Essa compatibilidade reforça a possibilidade da Convenção 190 da OIT servir de modelo para o legislador federal, bem como uma baliza interpretativa para os Tribunais nos casos relativos ao assédio moral no trabalho.

### 3. A CONVENÇÃO 190 DA OIT E O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL: possibilidades de ampliação da proteção jurídica do trabalhador

O assédio moral no âmbito do meio ambiente de trabalho não possui, no ordenamento jurídico brasileiro, uma regulamentação federal específica. Ocorre que, a despeito de existir uma norma que cria o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*), instituída pela Lei 13.185, de 6 de novembro de 2015, a “previsão em destaque é voltada, essencialmente, ao assédio em ambientes escolares, o que justifica a expressa referência aos profissionais dessa área”<sup>144</sup>.

Alguns autores, como Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>145</sup> e Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>146</sup>, defendem a possibilidade de aplicação analógica da referida lei federal para a prevenção e o combate do assédio moral em todas as relações jurídicas, inclusive nas relações de trabalho.

Ao longo dos últimos anos, diversos projetos de lei<sup>147</sup> foram apresentados. Há também lei estadual<sup>148</sup>, que trata do tema no âmbito da administração pública estadual. Todavia, não há, no âmbito federal, lei específica, que trate do assédio moral no mundo do trabalho.

<sup>144</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Assédio Moral no Trabalho e Bullying Escolar: Lei 13.185/2015. **GEN Jurídico**, 13 nov. 2015. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2015/11/13/assedio-moral-no-trabalho-e-bullying-escolar-lei-13-1852015/>. Acesso em: 18 dez. 2020.

<sup>145</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 64.

<sup>146</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Assédio Moral no Trabalho e Bullying Escolar: Lei 13.185/2015. **GEN Jurídico**, 13 nov. 2015. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2015/11/13/assedio-moral-no-trabalho-e-bullying-escolar-lei-13-1852015/>. Acesso em: 18 dez. 2020.

<sup>147</sup>Entre os projetos de lei, citam-se alguns com a finalidade de exemplificar como o PL 4742/2001 e o PL 1399/2019. O primeiro, que aguarda apreciação pelo Senado Federal, visa “Alterar[r] o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral”, acrescentando o artigo 146-A ao Código Penal (BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 4742, de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Deputado Marcos de Jesus. Brasília, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 11 jan. 2021). Enquanto isso o PL 1399/2019, ainda em tramitação no Senado Federal, objetiva “Alterar[r] a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir medidas de combate ao assédio de mulheres no ambiente de trabalho.” (BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n. 1399, de 2019**. Altera a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir medidas de combate ao assédio de mulheres no ambiente de trabalho. Senador Veneziano Vital do Rêgo. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/56rte/materias/-/materia/135673>. Acesso em: 17 dez. 2020).

<sup>148</sup>Trata-se da Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002 do estado do Rio de Janeiro que “veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.” (RIO DE JANEIRO. **Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002**. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, 2002. Disponível em:

Não obstante isso, a Justiça do Trabalho tem tratado da temática com suporte nas previsões constitucionais de proteção ao trabalhador, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho, suprindo a lacuna legislativa para garantir que o trabalhador vítima de assédio esteja de alguma forma resguardado. Para Marcelo Rodrigues Prata:

[...] talvez a falta de regulamentação legislativa tenha um lado de positivo, pois obrigou o Poder Judiciário *colmatar a lacuna* existente no ordenamento jurídico, haja vista que não pode o juiz se evadir de sua missão de julgar [...]. Noutro giro, a jurisprudência tem uma dinâmica mais célere que o processo legislativo, se adaptando com maior *ductibilidade* a cada caso concreto [...].<sup>149</sup>

Ressalte-se que um dos princípios centrais do Direito do Trabalho é o princípio da proteção ou princípio tutelar. Para Mauricio Godinho Delgado:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.<sup>150</sup>

Dessa forma, para que se possa garantir a eficácia da proteção do trabalhador é preciso observar os princípios e valores constitucionais norteadores do sistema jurídico, dentre eles o princípio da dignidade da pessoa humana e o reconhecimento do valor social do trabalho, os quais devem orientar as relações trabalhistas. Além disso, faz-se necessário dar efetividade aos direitos fundamentais trabalhistas constitucionalizados, como o direito fundamental ao trabalho digno, especialmente em sua dimensão socioambiental.

Observa-se que as práticas de assédio moral estão diretamente relacionadas à violação da dignidade humana, especialmente na dimensão da saúde e do meio ambiente do trabalho equilibrado<sup>151</sup>. Os danos causados pelo assédio podem ocasionar problemas à saúde física e mental do trabalhador ao tornar o ambiente de trabalho um local hostil, de opressão e exclusão social. Além disso, o assédio impede o exercício da autonomia individual e, conseqüentemente, traz impactos ao trabalhador em âmbito pessoal e econômico.

---

<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument&Highlight=0,3921>. Acesso em: 30 dez. 2020).

<sup>149</sup>PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral no trabalho sob novo enfoque: cyberbullying, “indústria do dano moral”, carga dinâmica da prova e o futuro do CPC**. Curitiba: Editora Juruá, 2014, p. 31, grifos do autor.

<sup>150</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 213-214.

<sup>151</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 58.

Dessa forma, imprescindível se faz o combate e a prevenção do assédio moral no trabalho, uma vez que o ambiente de trabalho deve ser um local digno, seguro e sadio. Nessa perspectiva, discorre Maria Aparecida Alkimin:

[...] não paira dúvida de que o assédio moral ofende a dignidade do trabalhador, agredindo seus direitos de personalidade, como a integridade física e moral, intimidade e privacidade, afastando a vítima do emprego, o que pode se transformar em problema social gerado pelo desemprego forçado. Assim, trata-se de conduta contrária à moral e ao próprio ordenamento jurídico constitucional, que defende e protege a dignidade humana e os direitos de personalidade, bem como contrária às normas tutelares celetistas, haja vista que se consubstancia em grave violação contratual, passível de gerar a demissão por justa causa (CLT, art. 482) ou rescisão indireta (CLT, art. 483).<sup>152</sup>

Diante das violações ao ordenamento jurídico-constitucional em detrimento da proteção da saúde e da garantia da segurança do trabalhador no meio ambiente do trabalho, propõe-se verificar as possíveis influências da Convenção 190 da OIT no âmbito da doutrina brasileira, de modo a ampliar as possibilidades de proteção jurídica do trabalhador. Para tanto, se faz necessário entender, inicialmente, o conceito de assédio moral segundo a doutrina brasileira.

### 3.1. O assédio moral no ambiente de trabalho: conceito e características

O assédio moral pode ser percebido em diversas áreas sociais. No âmbito do trabalho, esse tipo de violência afeta diretamente a saúde do trabalhador e degrada sobremaneira o ambiente de trabalho, violando direitos e princípios fundamentais da pessoa humana.

Os estudos acerca do assédio moral ganharam espaço de análise no final do século XX com o pesquisador Heinz Leymann, que “introduziu o conceito de *mobbing* para descrever as formas cruéis de assédio dentro das organizações empresariais.”<sup>153</sup>

Outra grande contribuição para os estudos sobre o tema foi feita pela psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen através das obras *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* e *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*.

<sup>152</sup>ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Editora Juruá, 2008, p. 40.

<sup>153</sup>CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 417.

No Brasil, a pesquisa inovadora da médica Margarida Maria Silveira Barreto apontou o enraizamento do assédio moral nas relações de trabalho. Sobre o trabalho desenvolvido pela médica, explica Adriana Calvo:

A médica entrevistou mais de 2.000 trabalhadores de 97 empresas durante um período de quatro anos, sendo que, do número total de entrevistados, 870 pessoas apresentaram histórias de humilhações no trabalho em razão de terem sofrido acidente do trabalho ou simplesmente por terem adoecido. Sem dúvida, o seu trabalho médico foi pioneiro no Brasil e contribuiu muito para o estudo do tema assédio moral em nosso país.<sup>154</sup>

O assédio moral no trabalho vem sendo largamente analisado pela doutrina brasileira e diversas são as conceituações apresentadas.

Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos definem o assédio moral como

a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.<sup>155</sup>

Maria Aparecida Alkimin traz a seguinte conceituação de assédio moral:

[...] também conhecido como terrorismo psicológico ou *psicoterror*, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática ou prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.<sup>156</sup>

Diante dos conceitos apresentados, é possível perceber alguns elementos caracterizadores do assédio moral. Verifica-se que cada autor aponta critérios essenciais, porém, esses elementos, em geral, convergem em sua maioria.

Para Maria Aparecida Alkimin caracterizam o assédio moral os elementos: “a) sujeitos – sujeito ativo (assediador) [...]; sujeito passivo (vítima/assediado) [...]; b) conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade; c) reiteração e

<sup>154</sup>CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 418.

<sup>155</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 50.

<sup>156</sup>ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Editora Juruá, 2008, p. 38.

sistematização; d) consciência do agente.”<sup>157</sup>. Já Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos apontam os principais como sendo: “[...] abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador”<sup>158</sup>.

Adriane Reis de Araújo, por sua vez, dispõe que os critérios mais comumente encontrados são: “a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, a periodicidade e durabilidade do ato faltoso, as espécies de condutas abusivas, a sua finalidade, o perfil e a intencionalidade do agressor.”<sup>159</sup>.

Partindo do conceito apresentado por Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, constatam-se quatro elementos caracterizadores do assédio moral<sup>160</sup>. O primeiro deles, a abusividade da conduta, significa “a conduta que extrapola os limites do poder diretivo patronal, se emanada do superior hierárquico, ou os limites de uma convivência harmônica e sadia, se oriunda de colegas de trabalho”<sup>161</sup>.

São diversas as condutas assediantes que podem caracterizar o assédio moral e, portanto, não devem constar de um rol taxativo. Assim, as condutas assediantes podem ser entendidas como aquelas “[...] capaz[es] de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta antissocial e antiética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé”<sup>162</sup>.

Ademais, a doutrina majoritária entende que a intencionalidade, ou seja, “a intenção do agente em perpetrar a violência psicológica em determinado trabalhador ou grupo de trabalhadores”, é um elemento essencial para caracterizar o assédio moral<sup>163</sup>.

Outra característica para configuração do assédio moral é a habitualidade, no sentido de as “atitudes, palavras, comportamentos, que, tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores”<sup>164</sup>. Dessa forma, o entendimento predominante na doutrina brasileira é no sentido de que para a caracterização

<sup>157</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Editora Juruá, 2008, p. 43.

<sup>158</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 52.

<sup>159</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009, p. 58.

<sup>160</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *op. cit.*, p. 53.

<sup>161</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *loc. cit.*

<sup>162</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. *op. cit.*, p. 49.

<sup>163</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *op. cit.*, p. 57.

<sup>164</sup> HIROGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 30.

do assédio moral é necessário que a conduta praticada seja reiterada e prolongada, ou seja, “deve ser regular, sistemática e perdurar no tempo”<sup>165</sup>.

De acordo com Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos duas correntes doutrinárias contrapõem-se em relação ao dano à saúde física e mental do trabalhador como elemento caracterizador do assédio moral<sup>166</sup>. Para os referidos autores<sup>167</sup>, bem como para Sergio Pinto Martins<sup>168</sup>, o dano à saúde não é necessário para caracterizar o assédio moral. No mesmo sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira defende que “[...] para caracterizar o assédio moral basta demonstrar o desvio ou abuso de comportamento do assediador, independentemente de ter gerado ou não consequências à saúde do trabalhador.”<sup>169</sup>

A doutrina divide, ainda, o assédio moral segundo sua tipologia na organização do trabalho, são eles: o assédio moral vertical, o horizontal e o misto. O assédio moral vertical é caracterizado pela diferença de grau hierárquico entre o agressor e a vítima<sup>170</sup>. Essa categoria pode ainda ser subdividida em vertical descendente ou ascendente.

O assédio moral vertical descendente é aquele no qual o agressor é um superior hierárquico<sup>171</sup>. Assim, há a presença da característica marcante relativa à assimetria de poder entre o agressor e a vítima subordinada. Como afirma Adriana Calvo: “A subordinação hierárquica pode induzir o superior a tirar partido do seu poder abusando dele e tendo prazer em submeter o subordinado à sua vontade”<sup>172</sup>. É nesse sentido que Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos afirmam que “[...] em decorrência da subordinação jurídica, da assimetria de poder e da dependência econômica do trabalhador, essa modalidade de assédio moral é a mais praticada e observada na sociedade brasileira.”<sup>173</sup>.

Enquanto o assédio moral vertical descendente é o mais comumente verificado, existe também o assédio moral vertical ascendente. Este último, segundo Rodolfo Pamplona Filho e

<sup>165</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 58.

<sup>166</sup>Ibid., p. 60.

<sup>167</sup>Ibid. loc. cit.

<sup>168</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

<sup>169</sup>OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr. 2010, p. 200.

<sup>170</sup>TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Secretaria de Comunicação Social do TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo**. [Brasília], 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 08 dez. 2020, p. 8.

<sup>171</sup>CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 420.

<sup>172</sup>Ibid. loc. cit.

<sup>173</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. op. cit., p. 62.

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, apesar de não tão usual e de mais difícil caracterização, consiste nas condutas praticadas contra uma vítima que esteja em posição hierárquica superior<sup>174</sup>. Nessa situação, o agressor, que pode também ser um grupo de agressores, é um subordinado que pratica atos de violência psicológica contra um superior hierárquico<sup>175</sup>. Sergio Pinto Martins destaca que esse tipo de assédio pode ocorrer “[...] em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidades ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo.”<sup>176</sup>.

O assédio moral horizontal ocorre entre pessoas de um mesmo nível hierárquico, ou seja, não há assimetria de poder entre o agressor e a vítima. Maria Aparecida Alkimin apresenta como possíveis causas “a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal [...] b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção.”<sup>177</sup>.

Por último, a modalidade mista de assédio moral é a que engloba tanto o assédio moral horizontal quanto o vertical<sup>178</sup>. Esta ocorre, de acordo com Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, quando o assédio é praticado por colegas de mesmo nível hierárquico e conta com a participação ou mesmo com a omissão do superior hierárquico em repelir a situação<sup>179</sup>. Dessa forma, “o empregador pode participar ativamente desde o início ou tornar-se parte em consequência de sua omissão”<sup>180</sup>.

Em síntese, para a doutrina majoritária brasileira, o assédio moral, quando focado “na dinâmica vítima-agressor”, considerando-se todas as suas tipologias na organização do trabalho, é caracterizado pela *intencionalidade*, pelo “*caráter sistemático, processual e repetitivo dos atos hostis* concretizados por ação ou omissão e a *ofensa à dignidade* dos sujeitos trabalhadores assediados”<sup>181</sup>.

<sup>174</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 62.

<sup>175</sup>TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Secretaria de Comunicação Social do TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo**. [Brasília], 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 08 dez. 2020, p. 9.

<sup>176</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 28.

<sup>177</sup>ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Editora Juruá, 2008, p. 63-64.

<sup>178</sup>TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Secretaria de Comunicação Social do TST, op. cit., p. 10.

<sup>179</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. op. cit., p. 64.

<sup>180</sup>Ibid, p. 65.

<sup>181</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em

Para diversos autores, além do assédio moral interpessoal, existe outra modalidade de assédio moral: o assédio moral organizacional, também denominado assédio institucional ou corporativo<sup>182</sup> ou, simplesmente, assédio organizacional<sup>183</sup>.

Adriane Reis de Araújo foi a primeira autora brasileira a propor um conceito de assédio organizacional. Segundo a autora, trata-se de uma

prática sistemática, reiterada e freqüente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa. Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive resultar em danos morais, físicos e psíquicos.<sup>184</sup>

Thereza Cristina Gosdal, Lis Andrea Soboll, Mariana Schatzmam e André Davi Eberle reconhecem a importância do conceito proposto de forma pioneira pela autora, todavia, verificam que se trata de conceito amplo, que não se distingue do conceito de assédio moral interpessoal e “não oferece o destaque [...] quando representa uma política de gestão da empresa, quando é por ela diretamente estimulado e disseminado, quando se insere diretamente em sua lógica empresarial”<sup>185</sup>.

Nesse passo, os autores apresentam o seguinte conceito de assédio organizacional:

conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.<sup>186</sup>

---

Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 145.

<sup>182</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 64.

<sup>183</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 149.

<sup>184</sup>ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009, p. 64.

<sup>185</sup>GOSDAL, Thereza Cristina *et al.* Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009, p. 35.

<sup>186</sup>*Ibid.*, p. 37.

Em ambos os conceitos apresentados, observa-se que um dos elementos caracterizadores do assédio organizacional se refere ao elemento institucional ou gerencial, sendo este um dos elementos diferenciadores dessa tipologia de assédio em relação ao assédio moral interpessoal.

Outro parâmetro distintivo recai sobre a figura do agressor, na medida em que, no caso do assédio organizacional, o agressor não é uma pessoa física, “o agressor é a própria pessoa jurídica (acionistas) que, por meio de seus administradores (conselheiros e diretores) utiliza-se de uma política de gestão desumana para aumentar os seus lucros, criando uma verdadeira cultura institucional de assédio”<sup>187</sup>.

Além desse critério Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos se referem ao caráter das condutas, aos alvos e à finalidade do assédio para diferenciá-los<sup>188</sup>. Para os referidos autores, no assédio moral interpessoal as condutas são dissimuladas e podem ter como alvos trabalhadores específicos da empresa<sup>189</sup>. Por outro lado, no assédio organizacional, as condutas se confundem com a estratégia da empresa e podem ter como alvos uma grande quantidade de empregados<sup>190</sup>. No tocante à finalidade, os autores assentam que

O assédio moral organizacional, diferentemente do assédio interpessoal, independe da intenção de degradar o ambiente laboral ou destruir o trabalhador, representando, em verdade, uma estratégia de administração pautada na redução de custos, estimulação da produtividade ou obtenção de maior controle sobre os empregados.<sup>191</sup>

A intencionalidade, elemento caracterizador do assédio moral interpessoal, não pode ser considerada elemento essencial para a caracterização do assédio organizacional, conforme aponta Valéria de Oliveira Dias<sup>192</sup>. Isso porque, na perspectiva do coletivo de trabalhadores, os atos hostis que caracterizam o assédio podem ser intencionais ou não, “de modo que se mostra insustentável considerá-la um dos critérios de identificação do assédio organizacional”<sup>193</sup>. A existência de intencionalidade, todavia, pode ser analisada, por

<sup>187</sup>CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 427.

<sup>188</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 89-90.

<sup>189</sup>Ibid, p. 90

<sup>190</sup>Ibid. loc. cit.

<sup>191</sup>Ibid, p. 89.

<sup>192</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 156.

<sup>193</sup>Ibid, p. 155.

exemplo, para a “mensuração das repercussões do assédio na saúde mental, pois a percepção de que os atos hostis ou o dano foram intencionais agrava o sofrimento” do trabalhador<sup>194</sup>.

Nessa perspectiva, Valéria de Oliveira Dias compreende que o assédio organizacional é “a violência institucionalizada e naturalizada na estratégia de gestão, cuja função é advertir o trabalhador acerca da necessidade de dedicação ilimitada e de sujeição pessoal à organização empresarial, sob pena de exclusão”<sup>195</sup>.

A autora esclarece que “as práticas inerentes à violência institucionalizada ofendem a dignidade do trabalhador e podem causar sofrimento e comprometer sua integridade psicofísica”<sup>196</sup>, além de repercutir na sociedade, que acaba por arcar com “os prejuízos decorrentes dos danos ambientais laborais, tanto pelo custeio do Sistema Único de Saúde utilizado pelas vítimas quanto pelos benefícios previdenciários percebidos em razão do dano perpetrado à saúde do trabalhador”.<sup>197</sup>

Portanto, verificados o conceito e os elementos caracterizadores do assédio moral em suas tipologias no âmbito doutrinário, impõe-se destacar as consequências do assédio moral.

### **3.1.1. Os impactos do assédio moral no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador**

O assédio moral viola os direitos fundamentais do trabalhador e, conseqüentemente, o priva de um ambiente de trabalho seguro e sadio. Os seus efeitos nocivos vão desde problemas relacionados à saúde física e mental até dificuldades sociais e econômicas, o ambiente de trabalho permeado pelo assédio se torna um local hostil, o que contraria os dispositivos constitucionais e as normas internacionais do trabalho de proteção ao meio ambiente do trabalho equilibrado e digno.

Amanda Helena Guedes Azeredo e Luiz Otávio Linhares Renault discorrem que:

É preciso que se compreenda de uma vez por todas que o trabalho realizado sob a prática do assédio moral ofende o princípio basilar de nosso Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana, pois, diante dessa triste realidade, o empregado é submetido a humilhações e a abalos, comprometedores de sua saúde física e mental, com graves repercussões não só na empresa, mas também na

<sup>194</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 155.

<sup>195</sup>Ibid., p. 156.

<sup>196</sup>Ibid. loc. cit.

<sup>197</sup>Ibid, p. 51.

economia, na previdência, assim como nos âmbitos familiar e social do trabalhador.<sup>198</sup>

A OIT aponta que as situações de assédio moral podem gerar graves consequências negativas para a saúde do trabalhador, visto que “podem deixar cicatrizes físicas evidentes, mas deixam também cicatrizes emocionais que requerem reabilitação e aconselhamento de especialista.”<sup>199</sup>. Entre os diversos efeitos provocados, a vítima do assédio pode desenvolver “depressão, problemas no sistema nervoso, no aparelho digestivo, no aparelho circulatório, enxaqueca, cefaleias, distúrbios de sono”<sup>200</sup>, além de sentimentos como tristeza, raiva, vergonha, desamparo e desconfiança<sup>201</sup>.

Nessa perspectiva, Maria Aparecida Alkimin afirma que o assédio moral ocasiona à vítima

graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua auto-estima e produtividade, levando à degradação do ambiente de trabalho e desqualificando a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive refletir-se na esfera patrimonial. Isso porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para a sobrevivência, como também para tratamento das seqüelas à saúde causadas pela conduta assediante.<sup>202</sup>

Outrossim, as consequências do assédio moral não estão restritas à vítima, mas também podem ser constatadas no âmbito da organização empresarial. Segundo a OIT, as empresas nas quais são constatadas práticas de violência e o assédio sofrem uma série de impactos negativos como uma maior rotatividade de trabalhadores - o que aumenta os custos com treinamento e recrutamento de pessoal - além de um aumento no absenteísmo e baixa produtividade<sup>203</sup>.

<sup>198</sup>AZEREDO, Amanda Helena Guedes; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. O princípio da dignidade da pessoa humana como base para a diminuição do assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 49, n. 79, p. 201-211, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74086>. Acesso em: 26 nov. 2020, p. 203-204.

<sup>199</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório V(1). Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**: Quinto ponto da ordem de trabalhos. Genebra, Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf). Acesso em: 11 dez. 2020, p. 28.

<sup>200</sup>ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Editora Juruá, 2008, p. 83.

<sup>201</sup>ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Safe and healthy working environments free from violence and harassment**. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf). Acesso em: 09 jan. 2021, p. 23.

<sup>202</sup>ALKIMIN, Maria Aparecida. op. cit., p. 82-83.

<sup>203</sup>ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Safe and healthy working environments free from violence and harassment**. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf). Acesso em: 09 jan. 2021, p. 24-25.

Ademais, essas empresas, conhecidas por serem ambientes propícios ao assédio moral, têm “a reputação, a imagem e a competitividade” prejudicadas e, conseqüentemente, podem ter uma redução na rentabilidade dos negócios, aumento do número de processos judiciais, despesas com indenizações, entre outros prejuízos<sup>204</sup>.

Além dos efeitos sobre a vítima e a empresa, o assédio moral também apresenta efeitos na sociedade. Isso porque, consoante leciona Maria Aparecida Alkimin, “o Estado acaba custeando o tratamento de saúde da vítima do assédio, como também o pagamento de seguro-desemprego e até mesmo de aposentadorias precoces”<sup>205</sup>. A OIT retrata, também, como consequência para a sociedade, “os custos mais intangíveis relacionados à perda de trabalhadores produtivos em uma fase prematura.”<sup>206</sup>.

Portanto, tendo em vista os impactos negativos do assédio moral, reforça-se a importância do seu combate visto que suas consequências não se restringem à vítima, mas afetam também a empresa e a sociedade como um todo.

### **3.2 O assédio moral na perspectiva da Convenção 190 da OIT e suas possíveis repercussões na doutrina e na jurisprudência brasileiras**

A Convenção 190 da OIT representa um giro paradigmático na proteção do trabalhador. Essa norma internacional do trabalho alcança o tema do assédio moral no ambiente de trabalho, podendo influenciar a forma como o direito brasileiro trata o assunto, seja no âmbito da doutrina, seja no âmbito jurisprudencial.

Rememore-se que, nesta pesquisa, o objetivo delineado é analisar a Convenção 190 da OIT na perspectiva do assédio moral - espécie do gênero “violência e assédio” - no meio ambiente de trabalho nas relações privadas de trabalho. Isso porque, no “Brasil, a tradição doutrinária e jurisprudencial é desenvolver conceitos separados de discriminação, assédio moral e assédio sexual”<sup>207</sup>. Nesse sentido, o art. 1º, § 2º, da Convenção 190 dispõe no sentido

<sup>204</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório V(1). Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**: Quinto ponto da ordem de trabalhos. Genebra, Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf). Acesso em: 11 dez. 2020, p. 30.

<sup>205</sup>ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Editora Juruá, 2008, p. 81.

<sup>206</sup>ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Safe and healthy working environments free from violence and harassment**. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf). Acesso em: 09 jan. 2021, p. 25, tradução nossa.

<sup>207</sup>CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 423.

de que compete à legislação nacional decidir se irá adotar um conceito único de violência e assédio ou conceitos separados<sup>208</sup>.

Desse modo, no caso brasileiro, o assédio moral difere de outras espécies de violência e assédio, como a discriminação e o assédio sexual, no mundo do trabalho.

Segundo a doutrina brasileira, o assédio moral é um tipo de violência psicológica específica, que vai além do conceito de violência psicológica propriamente dito. Nesse sentido, Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos afirmam que o “assédio moral, assim como o assédio moral organizacional, corresponde a um tipo específico e grave da violência psicológica no trabalho, não abarcando, contudo, a sua totalidade.”<sup>209</sup>.

Lis Andrea Soboll, André Davi Eberle, Thereza Cristina Gosdal e Mariana Schatzmam apontam a existência de três formas de violência psicológica no trabalho: o estresse, os conflitos e as agressões pontuais<sup>210</sup>. Tais violências psicológicas se diferenciam do assédio moral. Assim, os elementos caracterizadores do assédio moral são úteis para diferenciá-lo das outras formas de violência psicológica.

Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos afirmam que o “principal traço distintivo entre o assédio moral e o estresse reside na intencionalidade” e o “elemento diferenciador entre o assédio moral e a agressão pontual diz respeito à habitualidade”<sup>211</sup>.

O estresse relacionado ao trabalho pode ser definido, segundo a Organização Mundial da Saúde, como “a resposta que as pessoas podem apresentar em face de demandas e pressões de trabalho que não correspondem a seus conhecimentos e habilidades e que desafiam sua capacidade de lidar com elas”<sup>212</sup>.

Assim, apesar da possibilidade de o estresse excessivo no ambiente de trabalho ser considerado uma forma de violência psicológica, ele se distingue do assédio moral. Isso porque, de acordo com Marie-France Hirigoyen, nas situações de assédio moral fica evidente

---

<sup>208</sup>“2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.” (ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020).

<sup>209</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 67.

<sup>210</sup>SOBOLL, Lis Andrea *et al.* Situações distintas do assédio moral. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009, p. 42.

<sup>211</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *op. cit.*, p. 69-70.

<sup>212</sup> WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Occupational health: Stress at the workplace**. 19 oct. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupational-health-stress-at-the-workplace>. Acesso em: 08 jan. 2021, tradução nossa.

a intenção do agressor em prejudicar a vítima, há uma “intencionalidade maldosa”, diferentemente do que ocorre no estresse.<sup>213</sup>

Sebastião Geraldo de Oliveira salienta que o estresse pode ser um efeito do assédio moral, mas, em geral, não é um fato gerador do assédio<sup>214</sup>. Desse modo, o “assédio moral é um processo que pode desencadear uma resposta adaptativa, o estresse. O estresse ocupacional indica alterações na saúde que decorrem das exigências e pressões do trabalho, dentre as quais podem estar situações de assédio moral”<sup>215</sup>.

Marie-France Hirigoyen afirma que o conflito, por sua vez, é um modo de expressar, de forma aberta, as diferentes opiniões e problemas no contexto do trabalho, enquanto no assédio moral há um aspecto velado<sup>216</sup>. Nesse sentido, Sergio Pinto Martins afirma que no conflito há a possibilidade de discussões, visões divergentes, mas no assédio moral a vítima não consegue expor sua divergência, nem há posições contrárias, tendo em vista a dificuldade da vítima de reagir<sup>217</sup>. Assim, no “assédio moral, não se observa mais uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade.”<sup>218</sup>.

A distinção entre o assédio moral e as agressões pontuais pode ser o tópico mais controverso a partir da Convenção 190 da OIT, devido ao seu elemento diferenciador: a habitualidade.

Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos definem as agressões pontuais como “atos de violência psicológica, que se manifestam por meio de condutas abusivas, hostis e autoritárias, perpetradas por meio de atitudes, palavras e comportamentos ameaçadores, que constroem, desrespeitam e humilham as pessoas agredidas, mas que ocorrem pontualmente”<sup>219</sup>. Dessa maneira, constata-se que as agressões pontuais podem até se assemelhar ao assédio moral, porém o caráter da habitualidade os diferencia.

Nesse aspecto, a Convenção 190 da OIT provoca um descompasso entre o entendimento da doutrina e da jurisprudência brasileiras na questão da habitualidade. Em seu

---

<sup>213</sup> HIROGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 23.

<sup>214</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2010, p. 203.

<sup>215</sup> SOBOLL, Lis Andrea *et al.* Situações distintas do assédio moral. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009, p. 47.

<sup>216</sup> HIROGOYEN, Marie-France. *op. cit.*, p. 25.

<sup>217</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 24.

<sup>218</sup> HIROGOYEN, Marie-France. *op. cit.*, p. 27.

<sup>219</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 70.

texto, a violência e o assédio estão caracterizados seja pela ocorrência da conduta abusiva uma única vez ou repetidas vezes. A análise entre países realizada pela OIT e disposta no Relatório V(1) da OIT demonstrou que

Em 11 dos 36 países (31 por cento) que definem «*mobbing*», «*bullying*» ou «assédio» (isto é, 31 por cento do total), especifica-se que, para ser incluído numa destas categorias, o comportamento deve ser «repetido», «persistente» ou suceder com frequência. Em 25 destes países (69 por cento), o comportamento pode incluir uma ação repetida ou limitar-se a apenas uma. Quando é exigido que o comportamento seja «repetido», tal exigência é mais frequente em relação ao «*bullying*» ou ao «*mobbing*», embora possa também referir-se ao assédio, no entanto, não é necessário que seja “repetido”.<sup>220</sup>

Na doutrina e na jurisprudência brasileiras prevalece o entendimento de que a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho demanda uma conduta abusiva repetida e prolongada no tempo. Ou seja, entende-se que o assédio moral não é caracterizado por um ato isolado, mas requer habitualidade.

De acordo com a Cartilha de “Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo” elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.<sup>221</sup>

Os julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho reforçam a necessidade de reiteração e prolongamento da conduta para configuração do assédio moral. A título de exemplo, citam-se os seguintes julgados:

**ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS CARACTERÍSTICOS. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. Na configuração do assédio moral, faz-se imprescindível a presença de dois requisitos: a agressão à dignidade, integridade psíquica ou física do trabalhador e a repetição da conduta assediadora, com seu prolongamento no tempo.** A compensação por dano moral em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica de forma repetitiva e prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexos de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. Nesse contexto, presentes os requisitos caracterizadores, impõe-se a manutenção do julgado que condenou a Ré ao pagamento

<sup>220</sup> OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório V(1). Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho:** Quinto ponto da ordem de trabalhos. Genebra, Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf). Acesso em: 11 dez. 2020, p. 17.

<sup>221</sup> TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Secretaria de Comunicação Social do TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo.** [Brasília], 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 08 dez. 2020, p. 11.

de compensação por dano moral. (TRT da 23.<sup>a</sup> Região; Processo: 0000495-27.2018.5.23.0041; Data: 09/09/2020; Órgão Julgador: 1<sup>a</sup> Turma-PJe; Relator: TARCISIO REGIS VALENTE)<sup>222</sup>

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa.** Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima o obreiro, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT18, ROT - 0010927-76.2019.5.18.0052, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3<sup>a</sup> TURMA, 18/12/2020)<sup>223</sup>

**RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. No âmbito das relações trabalhistas, o assédio moral consiste no tratamento humilhante, constrangedor ou vexatório proporcionado pela empresa contra o trabalhador, de forma prolongada, reiterada e intensa, mas geralmente muito sutil, a ponto de reduzir a sua autoestima e tornar insuportável a continuidade do contrato de trabalho, uma vez que atinge a dignidade da pessoa humana, com graves reflexos na vida pessoal, familiar e social.** Comprovada a ilícita conduta patronal, merece a autora reparação, tal como deferido na sentença. Recurso ordinário do reclamado a que se nega provimento. (TRT 17<sup>a</sup> R., ROT 0000529-60.2018.5.17.0011, Divisão da 2<sup>a</sup> Turma, DEJT 13/02/2020).<sup>224</sup>

**TRT-PR-17-06-2011 DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATO ISOLADO. NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio moral possui como elementos conceituais a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo, objetivo de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho e a efetiva ocorrência de danos psíquicos, os quais se revestem de índole patológica.** No caso, o único fato relatado pela testemunha da parte autora, trata-se de uma atitude isolada por parte do superior do reclamante e não configura o assédio moral, que pressupõe um tratamento ofensivo contínuo. Recurso ordinário da reclamante ao qual se nega provimento nesse ponto. TRT-PR-01610-2009-089-09-00-3-ACO-22629-2011 - 3A. TURMA. Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR. Publicado no DEJT em 17-06-2011.<sup>225</sup>

<sup>222</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23<sup>a</sup> Região (1<sup>a</sup> Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000495-27.2018.5.23.0041.** ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS CARACTERÍSTICOS. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. [...]. Relator: TARCISIO REGIS VALENTE. Data: 09/09/2020. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000495-27.2018.5.23.0041>. Acesso em: 20 dez. 2020, grifo nosso.

<sup>223</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18<sup>a</sup> Região (3<sup>a</sup> Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista - 0010927-76.2019.5.18.0052.** ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. [...]. Relator ELVECIO MOURA DOS SANTOS. Data: 18/12/2020. Disponível em: <https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:3-16018850>. Acesso em: 20 dez. 2020, grifo nosso.

<sup>224</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17<sup>a</sup> Região (Divisão da 2<sup>a</sup> Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000529-60.2018.5.17.0011.** RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. [...]. Divisão da 2<sup>a</sup> Turma. DEJT 13/02/2020. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/812216688/?pq=KHtST1R9ICYgezAwMDA1MjktNjAuMjAxOC41LjE3LjAwMTF9KQ=&fmt=2>. Acesso em: 20 dez. 2020, grifo nosso.

<sup>225</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região (3<sup>a</sup> Turma). **Recurso ordinário 01610-2009-089-09-00-3.** TRT-PR-17-06-2011 DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATO ISOLADO. NÃO CONFIGURAÇÃO. [...]. Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR. Publicado no DEJT em 17-06-2011. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/exibirJurisprudencia.xhtml>. Acesso em: 22 dez. 2020, grifo nosso.

Como visto, embora a Convenção 190 não tenha sido ratificada pelo Brasil, as convenções não ratificadas são fontes materiais de direito, “na medida em que servem como *modelo* ou como *fonte de inspiração* para o legislador infraconstitucional.”<sup>226</sup>.

Dessa forma, a Convenção 190 da OIT pode inspirar a jurisprudência brasileira, no sentido de se adaptar às novas diretivas internacionais, para ampliar a proteção do trabalhador. Nesse sentido, Adriana Calvo pondera que:

se o Brasil ratificar a referida Convenção, será necessária uma adaptação da doutrina e jurisprudência trabalhista quanto a este aspecto da exigência de repetição ou continuidade para caracterização do assédio moral, já que o artigo 1º da Convenção não deixa dúvidas de que ainda que seja um ato isolado deverá haver proteção do Estado.<sup>227</sup>

Assim, ainda que, na doutrina brasileira, o assédio moral e a agressão pontual no trabalho sejam conceitualmente diferentes, ambos merecem proteção do Estado, porque atingem a dignidade humana, e, portanto, são passíveis de reparação pela via judicial.

Em determinadas situações, é possível, ainda, que o assédio seja proveniente de terceiros alheios à relação de emprego, como no caso de clientes, prestadores de serviços ou pacientes. Consoante aponta a OIT, essa forma de assédio perpetrada por terceiro é usual e pode ser encontrada especialmente em setores como o “da saúde, da educação, da hotelaria e do transporte”, além de que o “risco de sofrer assédio por parte de terceiros pode ser mais elevado para as pessoas que trabalham de noite e para quem trabalha em situações de isolamento.”<sup>228</sup>

Como visto, a Convenção 190 da OIT em seu art. 4º, § 2º, e a Recomendação 206 (art. 8º, alínea “b”), que a complementa, também abarcam expressamente essas situações que podem aumentar os riscos de assédio no mundo do trabalho.

Com isso, conclui-se que, em determinados casos, as agressões pontuais, inclusive de terceiro alheio à relação de trabalho, podem ser consideradas situações de assédio no mundo do trabalho. Compreender dessa forma amplia a proteção do trabalhador, além de poder refletir na responsabilização do empregador e no valor a ser eventualmente arbitrado à título

<sup>226</sup>MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 961.

<sup>227</sup>CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 424.

<sup>228</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório V(1). Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**: Quinto ponto da ordem de trabalhos. Genebra, Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf). Acesso em: 11 dez. 2020, p. 20.

de indenização, visto que o empregador é responsável pela manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Ademais, a Convenção 190 da OIT, como exposto, salienta que os indivíduos inseridos nas fases pré-contratuais, contratuais ou pós-contratuais sejam protegidos contra a violência e o assédio no mundo do trabalho. Essa possibilidade já é reconhecida pela doutrina brasileira.

Sérgio Pinto Martins afirma que o “assédio também poderá ocorrer na fase pré-contratual, em que o empregado passa por seleção, testes. Em casos de dinâmica de grupo, o trabalhador pode ficar sujeito a situações estressantes para verificar se a pessoa pode trabalhar sobre pressão.”<sup>229</sup>.

Marcelo Rodrigues Prata se filia a esse entendimento e acrescenta que o assédio moral também pode ocorrer na fase pós-contratual:

Assim como defendemos a possibilidade do *harcèlement moral au travail* (assédio) antes mesmos do início do contrato de trabalho pelos mesmos motivos somos levados a afirmar que ele pode ocorrer mesmo após o término da relação laboral. Isso porque, ainda que nenhum ataque à dignidade do obreiro tenha sido desferido durante o vínculo empregatício, a *anotação desabonadora em CTPS*, a *recusa injustificada em fornecer carta de referência*, os *boatos maliciosos*, as *famigeradas listas negras*, as *denúncias caluniosas* e a *dispensa grosseira do antigo local de trabalho*, por exemplo, além de representarem uma afronta à sua dignidade, podem ser fatais para a *reputação profissional* do operário. [...] Disso resultando um dos piores efeitos do *mobbing*, qual seja a *exclusão do ofendido do mercado de trabalho*.<sup>230</sup>

No tocante ao assédio organizacional, depreende-se que a doutrina majoritária também exige o elemento da habitualidade para sua caracterização. Isto é, é necessário que a conduta abusiva seja reiterada e prolongada no tempo para que haja a configuração do assédio organizacional.

Assim, defende-se que também nas hipóteses de assédio organizacional cabe a compreensão da OIT no sentido de que sua ocorrência pode ser caracterizada nos casos em que houve apenas uma conduta assediadora.

Certamente que a conduta assediadora que se propaga no tempo tem o potencial de gerar maior dano à saúde do trabalhador. Todavia, podem existir situações nas quais uma única conduta assediadora da organização empresarial pode repercutir de forma danosa à saúde do trabalhador, causando danos de natureza psíquica graves.

Outrossim, reforça-se que o amplo suporte da Convenção 190 facilita e expande as possibilidades de combate ao assédio moral. Isso porque apesar das características singulares

<sup>229</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 30.

<sup>230</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral no trabalho sob novo enfoque: cyberbullying, “indústria do dano moral”**, carga dinâmica da prova e o futuro do CPC. Curitiba: Editora Juruá, 2014, p. 74-76.

do assédio moral interpessoal e do organizacional, por exemplo, por vezes existe uma dificuldade para distinguir ambas as modalidades, visto que “[...] as situações concretas encontrarão muitas vezes limites tênues entre uma e outra forma de assédio [...]. Aquilo que se qualifica como assédio organizacional não deixa de se enquadrar como assédio moral. Mas nem todo assédio moral será organizacional”<sup>231</sup>.

Vale ressaltar, ainda, que a Convenção 190 da OIT, no artigo 3º, alínea “d”<sup>232</sup> também tratou de amparar os casos de violência e assédio decorrentes do uso da tecnologia da informação e comunicação no âmbito do trabalho, uma vez que, apesar dos benefícios, a difusão e ampliação do uso da tecnologia pode igualmente ter uma face negativa, gerando consequências prejudiciais ao trabalhador.

Dessa maneira, o uso da tecnologia pode influenciar também nos casos de assédio moral no mundo do trabalho. Trata-se dos casos de assédio moral virtual, também conhecido *cyberbullying* no trabalho.

De acordo com Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, o assédio moral virtual pode ser verificado tanto na modalidade interpessoal quanto na organizacional<sup>233</sup> e pode ser definido como

a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e reiteradas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador.<sup>234</sup>

Os trabalhadores em teletrabalho também podem vivenciar situação de grande exigência da empresa por maior tempo de conexão. A cobrança por conexão permanente e respostas rápidas, em desrespeito ao direito fundamental à limitação da jornada de trabalho e ao lazer, por exemplo, pode caracterizar a ocorrência de assédio organizacional.

<sup>231</sup> GOSDAL, Thereza Cristina *et al.* Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009, p. 39.

<sup>232</sup>“Article 3. This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work: [...] (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;” (ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020).

<sup>233</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 143.

<sup>234</sup> *Ibid*, p. 141.

Nos anos de 2020 e 2021, com a pandemia da COVID-19 e a necessária adoção de uma política de isolamento social, houve um aumento da quantidade de pessoas em teletrabalho em domicílio. Atenta a essa circunstância, a OIT alerta:

Devido à COVID-19, milhões de pessoas estão a trabalhar a partir de casa utilizando as TIC. Ainda que o teletrabalho possa reduzir as formas de violência e assédio que exigem um contato pessoal, o recurso generalizado ao teletrabalho pode implicar um risco acrescido de violência e assédio por meios tecnológicos (frequentemente conhecido por “ciberperseguição”).<sup>235</sup>

A proteção contra o assédio por meios tecnológicos, que se desenvolve com as novas modalidades de trabalho, está alinhada com a proposta da OIT no sentido de não delimitar, na Convenção 190, rol taxativo de condutas que caracterizem o assédio no mundo do trabalho. A preocupação da OIT também se projeta no futuro do trabalho e, portanto, sua atuação também é realizada por meio da prevenção.

Diante do exposto, em relação às influências da Convenção 190 da OIT no assédio moral, observa-se que o entendimento doutrinário e jurisprudencial brasileiro está, regra geral, alinhado com o disposto na Convenção. Contudo, quanto à questão da habitualidade, há necessidade de aperfeiçoamento no sentido de admitir a caracterização do assédio moral para além das situações ocorridas de forma repetitiva e prolongada, compreendendo que, em determinados casos, a agressão pontual pode ser enquadrada como um caso de assédio que decorre diretamente da relação de trabalho, o que poderia ensejar a responsabilização do empregador pelos danos morais.

Além disso, constata-se que a doutrina brasileira tem caminhado no sentido de reconhecer, nos mesmos termos propostos pela Convenção 190 da OIT, as diversas modalidades de assédio moral laboral - interpessoal, organizacional e virtual - o que constitui um grande aparato de proteção do trabalhador.

Ademais, como visto, embora não ratificada, a Convenção 190 pode ser importante baliza interpretativa utilizada pelos Tribunais brasileiros, uma vez que está em consonância com as proteções trabalhistas previstas na Constituição Federal, impulsionando, assim, a repressão dos casos de assédio moral no mundo do trabalho.

A título exemplificativo, citam-se decisões do Tribunal Regional da 4ª Região que utilizou a Convenção 190 da OIT como norte interpretativo e reforço de argumentação quanto

---

<sup>235</sup> OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Síntese da OIT:** Convenção (N. 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. OIT: mai. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_760224.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_760224.pdf). Acesso em: 09 jan. 2021, p. 3.

à proteção do trabalhador em face do assédio moral no trabalho, em três ações trabalhistas. Trata-se das ações trabalhistas ROT 0021626-68.2017.5.04.0511<sup>236</sup>, ROT 0020477-30.2018.5.04.0211<sup>237</sup> e ROT 0020593-97.2017.5.04.0008<sup>238</sup>, todas julgadas no âmbito da 8ª Turma daquele Tribunal.

No julgamento das referidas ações, o Tribunal reforçou a compatibilidade entre a Convenção 190 da OIT e a Constituição Federal de 1988, ao afirmar que a “normativa internacional e constitucional, acerca de direitos humanos e fundamentais, repudia condutas que representem discriminação ou assédio e ofensa à honra e dignidade das pessoas no trabalho”<sup>239</sup>. Esclareceu que a Convenção 190 da OIT, embora não ratificada, está ancorada nos princípios fundamentais do trabalho e, portanto, suas diretrizes são de observância obrigatória por todos os Estados-membros.<sup>240</sup>

Este foi o registro do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região efetivado na ementa de um dos julgados:

ASSÉDIO MORAL. INOBSERVÂNCIA DE DIREITOS HUMANOS, NORMAS INTERNACIONAIS E DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA NA RELAÇÃO DE TRABALHO. CONVENÇÃO 155 DA OIT. **CONVENÇÃO 190 DA OIT. DANO MORAL IN RE IPSA.**

1. A normativa internacional e constitucional, acerca de direitos humanos e fundamentais, repudia condutas que representem discriminação ou assédio e ofensa à honra e dignidade das pessoas no trabalho. Declaração Universal de Direitos Humanos (art. 23), Declaração Americana de Direitos Humanos (arts. V, XIV e XVII), Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos (arts. 17 e 26), Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (arts. 7º e 12), Convenção

<sup>236</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0021626-68.2017.5.04.0511**. EMENTA ASSÉDIO MORAL. [...] Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, julgado em 21/10/2020. Publicado em 26/10/2020. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq\\_ZwGJ78wb2Jg1g](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq_ZwGJ78wb2Jg1g). Acesso em: 18 jan. 2021.

<sup>237</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0020477-30.2018.5.04.0211**. EMENTA ASSÉDIO MORAL. [...] Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, julgado em 25/11/2020. Publicado em 26/11/2020. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/mrQEI\\_W4UHTnYIqx-kw54A](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/mrQEI_W4UHTnYIqx-kw54A). Acesso em: 18 jan. 2021.

<sup>238</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0020593-97.2017.5.04.0008**. EMENTA ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. [...] ASSÉDIO MORAL. [...]. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, julgado em 22/02/2021. Publicado em 01/03/2021. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/u3JIMMFJ4NEhyj\\_U9fEGKA](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/u3JIMMFJ4NEhyj_U9fEGKA). Acesso em: 24 abr. 2021.

<sup>239</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0021626-68.2017.5.04.0511**. EMENTA ASSÉDIO MORAL. [...] Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, julgado em 21/10/2020. Publicado em 26/10/2020. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq\\_ZwGJ78wb2Jg1g](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq_ZwGJ78wb2Jg1g). Acesso em: 18 jan. 2021.

<sup>240</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0021626-68.2017.5.04.0511**. EMENTA ASSÉDIO MORAL. [...] Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, julgado em 21/10/2020. Publicado em 26/10/2020. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq\\_ZwGJ78wb2Jg1g](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq_ZwGJ78wb2Jg1g). Acesso em: 18 jan. 2021.

Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica, arts. 5º, 6º e 11), Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015 (preâmbulo e arts. 2º e 4º). E, no mesmo sentido, reforçam a tese de proteção ampla dos Direitos Humanos e fundamentais das pessoas no trabalho, inclusive, sob o viés psicológico, as Convenções da OIT de n. 29 (trabalho forçado ou obrigatório), 100 (igualdade de remuneração por trabalho de igual valor) e 111 (discriminação em matéria de emprego e profissão).

2. Ademais, **o assédio moral laboral é prática vedada tanto no plano doméstico, como no plano internacional, conforme Convenção 190 da OIT.** Inclusive, a referida norma internacional reconhece que o cenário de extrema tensão gerado pelo assédio moral promove, além da precarização da relação laboral, o desenvolvimento de diversas doenças associadas ao sofrimento psíquico, tais como síndrome do pânico, depressão e síndrome de burnout, conforme o teor dos arts. 1º e 3º da Convenção 190 da OIT.

4. **Embora o Brasil não tenha ratificado, ainda, a Convenção 190 da OIT, a referida norma encontra-se alicerçada nas core obligations previstas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Nesse sentido, a referida Declaração destaca que os princípios fundamentais do trabalho (core obligations), devem ser observados pelos membros da OIT somente pelo fato de tais entes integrarem a Organização, ou seja, independente das normas que tratam dos princípios fundamentais do trabalho terem sido ratificadas pelos estados-membros.**

5. No mesmo norte, a interpretação sistemática da Constituição da República e dos seus princípios e direitos fundamentais, notadamente, os valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana, o princípio de melhoria das condições sociais da classe trabalhadora e a função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, 7º, *caput* e 170, III e VIII), rechaçam de forma veemente as práticas de discriminação e assédio moral.

6. Como o conjunto probatório aponta a prática de assédio moral, tendo em vista a ausência de urbanidade do preposto da parte ré, tem-se configurado o direito da trabalhadora à indenização por danos morais. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0021626-68.2017.5.04.0511 ROT, em 26/10/2020, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso) – destaques acrescidos<sup>241</sup>

Importante registrar, por fim, que no corpo do voto, ressaltou-se que o conceito relativo ao assédio moral introduzido pela OIT, por meio da Convenção 190, pode ser utilizado em face da inexistência de conceito definido no ordenamento jurídico brasileiro, conforme se observa no seguinte trecho:

[...] no que diz respeito ao assédio moral e a sua definição, giza-se que não há vedação jurídica para adoção dos conceitos introduzidos pela OIT por intermédio da Convenção 190, tendo em vista que o nosso ordenamento jurídico não define tal conceito. Além disso, o artigo 8º da CLT permite que o Magistrado utilize o Direito Comparado como fonte normativa.<sup>242</sup>

<sup>241</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0021626-68.2017.5.04.0511**. EMENTA ASSÉDIO MORAL. [...] Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, julgado em 21/10/2020. Publicado em 26/10/2020. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq\\_ZwGJ78wb2Jg1g](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq_ZwGJ78wb2Jg1g). Acesso em: 18 jan. 2021, grifo nosso.

<sup>242</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0021626-68.2017.5.04.0511**. EMENTA ASSÉDIO MORAL. [...] Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, julgado em 21/10/2020. Publicado em 26/10/2020. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq\\_ZwGJ78wb2Jg1g](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq_ZwGJ78wb2Jg1g). Acesso em: 18 jan. 2021.

Portanto, diante da sua singularidade no cenário trabalhista, ao tratar o assédio moral de forma ampla e inclusiva, a Convenção 190 da OIT proporciona um aumento da proteção do trabalhador garantindo maior efetividade no combate do assédio moral no mundo do trabalho.

## CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988, ao reconhecer o princípio da dignidade da pessoa humana e consagrar o valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil, evidenciou que a pessoa humana trabalhadora deve ser reconhecida como “centro convergente de direitos”<sup>243</sup> e, portanto, sua dignidade e a dignidade do trabalho devem ser preservadas.

Nesse sentido é que Gabriela Neves Delgado afirma a existência do direito fundamental ao trabalho digno, que se concretiza mediante a garantia de um “patamar mínimo de direitos trabalhistas”<sup>244</sup>.

Valéria de Oliveira Dias aponta a existência de uma dimensão socioambiental no direito fundamental ao trabalho digno, segundo a qual a proteção integral do trabalhador se realiza a partir da proteção da sua dignidade, do valor social do trabalho e do meio ambiente do trabalho, realizada a partir da tutela concomitante do direito fundamental à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado<sup>245</sup>.

Com efeito, há uma estreita interdependência entre um meio ambiente de trabalho equilibrado e a saúde física e mental do trabalhador. Depreende-se, então, que um meio ambiente de trabalho, cujas normas relativas à segurança e saúde são observadas, se revela primordial para a garantia de um bem-estar ao trabalhador resultante da realização de um trabalho digno.

Com o objetivo de garantir a nível mundial o trabalho digno, a OIT dispõe de mais de 40 normas internacionais relativas à garantia da segurança e saúde no trabalho. Entre elas, destacam-se as Convenções 155, 161 e 187<sup>246</sup>. Contudo, apesar da atenção à saúde do trabalhador no meio ambiente de trabalho, nenhuma norma internacional tratava de forma específica sobre a violência e o assédio ocorridos no mundo do trabalho, até 2019.

Naquele ano, reconhecendo a relevância de proteger o trabalhador contra a violência no trabalho, a OIT aprovou a Convenção 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no

<sup>243</sup>DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 51.

<sup>244</sup>Ibid, p. 240.

<sup>245</sup>DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 209.

<sup>246</sup>OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho**: tirando partido de 100 anos de experiência. Genebra, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_690142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf). Acesso em: 22 dez. 2020, p. 16.

mundo do trabalho. Essa convenção, partindo de uma perspectiva ampla, trata das diversas formas de violência e assédio no trabalho, inclusive do assédio moral nas relações privadas de trabalho – objeto de estudo nesta pesquisa - evidenciando-se como instrumento normativo que objetiva ampliar a proteção do trabalhador e do trabalho digno.

Muito embora o Brasil ainda não tenha ratificado essa convenção, o fato é que as convenções da OIT não ratificadas são fontes materiais de direito<sup>247</sup>. A própria CLT, em seu art. 8º, autoriza a aplicação do direito comparado nos casos de ausência de disposições legais que tratem de determinada matéria no ordenamento jurídico brasileiro. Dessa maneira, não há vedação à aplicação da Convenção 190 da OIT como baliza interpretativa nos julgamentos de casos de assédio moral.

Assim, como visto, apesar da carência de legislação federal específica que trate do assédio moral no trabalho, a doutrina brasileira desenvolveu um arcabouço conceitual ao estabelecer elementos caracterizadores do assédio moral, em suas tipologias interpessoal, organizacional e virtual, e o Poder Judiciário Trabalhista tem julgado os casos apresentados em juízo utilizando-se, predominantemente, da proteção jurídica conferida pela Constituição de 1988.

Por certo que o assédio moral fere diversos direitos do trabalhador, especialmente o seu direito fundamental à saúde e a um meio ambiente de trabalho equilibrado, e o impede de desenvolver suas potencialidades e sua essência. Daí a relevância da ampliação das possibilidades de proteção do trabalhador em face da violência do assédio moral.

Nesse passo, analisou-se o conceito e as características desenvolvidos na doutrina e adotados pela jurisprudência brasileira em face das diretrizes postas na Convenção 190 da OIT, em relação, especificamente, ao assédio moral nas relações privadas de trabalho.

Não obstante a doutrina brasileira, regra geral, estar em consonância com as disposições da Convenção 190 da OIT, observou-se que, no tocante à reiteração da conduta abusiva, como elemento essencial para a caracterização do assédio moral, há divergência. Isso porque, na convenção, admite-se que tanto uma única ocorrência quanto repetidos episódios podem caracterizar o assédio moral no trabalho.

Assim, defende-se que a doutrina e a jurisprudência brasileiras necessitam de adequação no tocante à questão da habitualidade do assédio moral para admitir que, em determinados casos, as agressões pontuais, inclusive de terceiro alheio à relação de trabalho, por exemplo, possam ser consideradas situações de assédio no mundo do trabalho.

---

<sup>247</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3 ed. Atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 181.

Compreender dessa forma amplia a proteção do trabalhador, além de poder refletir na responsabilização do empregador e no valor a ser eventualmente arbitrado à título de indenização, visto que o empregador é responsável pela manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Editora Juruá, 2008.

ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. P. 55-70.

AZEREDO, Amanda Helena Guedes; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. O princípio da dignidade da pessoa humana como base para a diminuição do assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 49, n. 79, p. 201-211, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74086>. Acesso em: 26 nov. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 4742, de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Deputado Marcos de Jesus. Brasília, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 11 jan. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 dez. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, 1992. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 03 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília, 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3321.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm). Acesso em: 08 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: D.O.U., 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 29 dez. 2020

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). D.O.U., 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 30 dez. 2020.

BRASIL. **Lei n. 13.185, de 6 de novembro de 2015**. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, 2015. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm). Acesso em: 18 dez. 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade. PELA PAZ NO TRABALHO. **MANIFESTO PELA RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT**. [Brasília], 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-publica-ratificacao-convencao-190-oit-assinada.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n. 1399, de 2019**. Altera a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir medidas de combate ao assédio de mulheres no ambiente de trabalho. Senador Veneziano Vital do Rêgo. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135673>. Acesso em: 17 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0021626-68.2017.5.04.0511**. EMENTA ASSÉDIO MORAL. [...] Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, julgado em 21/10/2020. Publicado em 26/10/2020. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq\\_ZwGJ78wb2Jg1g](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/rfF-bkzq_ZwGJ78wb2Jg1g). Acesso em: 18 jan. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0020477-30.2018.5.04.0211**. EMENTA ASSÉDIO MORAL. [...]. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, julgado em 25/11/2020. Publicado em 26/11/2020. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/mrQEI\\_W4UHTnYIqx-kw54A](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/mrQEI_W4UHTnYIqx-kw54A). Acesso em: 18 jan. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0020593-97.2017.5.04.0008**. EMENTA ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. [...] ASSÉDIO MORAL. [...]. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, julgado em 22/02/2021. Publicado em 01/03/2021. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/u3JIMMfJ4NEhyj\\_U9fEGKA](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/u3JIMMfJ4NEhyj_U9fEGKA). Acesso em: 24 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). **Recurso ordinário 01610-2009-089-09-00-3**. TRT-PR-17-06-2011 DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATO ISOLADO. NÃO CONFIGURAÇÃO. [...]. Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR. Publicado no DEJT em 17-06-2011. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/exibirJurisprudencia.xhtml>. Acesso em: 22 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Divisão da 2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000529-60.2018.5.17.0011**. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. [...]. Divisão da 2ª Turma. DEJT 13/02/2020. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/812216688/?pq=KHtST1R9ICYgezAwM DA1MjktNjAuMjAxOC41LjE3LjAwMTF9KQ==&fmt=2>. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista - 0010927-76.2019.5.18.0052**. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. [...]. Relator ELVECIO MOURA DOS SANTOS. Data: 18/12/2020. Disponível em: <https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:3-16018850>. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000495-27.2018.5.23.0041**. ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS CARACTERÍSTICOS. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. [...]. Relator: TARCISIO REGIS VALENTE. Data: 09/09/2020. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000495-27.2018.5.23.0041>. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRINGEL, Elder Paes Barreto; FERRAZ, Maria Carolina Monteiro. A OIT e sua função normativa: Convenções não ratificadas pelo Brasil e implementação de direitos fundamentais. *In*: Congresso Nacional do CONPEDI XXIII: Direito internacional dos direitos humanos II, 2014, João Pessoa. **Direito internacional e direitos humanos II [Recurso eletrônico online] organização CONPEDI/UFPB, Tema do Evento: A humanização do direito e a horizontalização da justiça no século XXI**. Florianópolis: CONPEDI, 2014, p. 161-184. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=40bd33b35dfb6a76>. Acesso em: 15 jan. 2021.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2018.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; SIVOLELLA, Roberta Ferme. Convenção 187 da OIT: Promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná: 100 anos da OIT**. Curitiba, v. 8, n. 81, p. 144-156, ago. 2019. Disponível em: [https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp\\_site/edicao-7d5c5d752a36bf2c89c4e8a2467aad13.pdf](https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/edicao-7d5c5d752a36bf2c89c4e8a2467aad13.pdf). Acesso em: 23 jan. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, vol. 13, nº 2, p. 424-448, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/189>. Acesso em: 17 out. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito**

**Federal.** 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019.

FENSTERSEIFER, Tiago. Estado Socioambiental de Direito e o princípio da solidariedade como seu marco jurídico-constitucional. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 2, n. 2, p. 132-157, 31 mar. 2008. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/546>. Acesso em: 09 mar. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Assédio Moral no Trabalho e Bullying Escolar: Lei 13.185/2015. **GEN Jurídico**, 13 nov. 2015. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2015/11/13/assedio-moral-no-trabalho-e-bullying-escolar-lei-13-1852015/>. Acesso em: 18 dez. 2020.

GOSDAL, Thereza Cristina *et al.* Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. *In:* SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. P. 33-41.

HIROGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C187 – Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)**. Geneva, 95th ILC session, 2006. Disponível em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312332,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332,en:NO). Acesso em: 24 jan. 2021.

ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO). Acesso em: 10 dez. 2020.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, Conditions of Work and Equality Department. **Final report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)**. Geneva, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf). Acesso em: 14 dez. 2020.

ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)**. Geneva, 108th ILC session, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:4000085:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO). Acesso em: 10 dez. 2020.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Safe and healthy working environments free from violence and harassment**. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf). Acesso em: 09 jan. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

MELATTI, André Vinicius. Normas da OIT e o Direito Interno. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**: Normas internacionais. Curitiba, v. 1, n. 3, p. 103-136, dez. 2011. Disponível em: [https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp\\_site/edicao-6d70cb65d15211726dce4c0e971e21c.pdf](https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/edicao-6d70cb65d15211726dce4c0e971e21c.pdf). Acesso em: 15 jan. 2021.

MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**: Meio ambiente do trabalho. Curitiba, v. 2, n. 23, p. 131-152, out. 2013. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=23&edicao=2372&keywords=meio%20ambiente>. Acesso em: 23 dez. 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf). Acesso em: 22 jan. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As Regras do jogo**: uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_762425.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_762425.pdf). Acesso em: 26 jan. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998)**. Genebra, 19 jun. 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 13 nov. 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**: Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 108ª sessão. Genebra, 21 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_749807.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf). Acesso em: 22 dez. 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório V(1). Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**: Quinto ponto da ordem de trabalhos. Genebra, Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf). Acesso em: 11 dez. 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho**: tirando partido de 100 anos de experiência. Genebra, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_690142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf). Acesso em: 22 dez. 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Síntese da OIT: Convenção (N. 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.** OIT: mai. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_760224.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_760224.pdf). Acesso em: 09 jan. 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 5 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr. 2010.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) de 1946.** Nova Iorque, 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html> Acesso em: 03 mar. 2021.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal de Direitos Humanos.** [S. l.], 1948. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declaração-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html> Acesso em: 03 mar. 2021.

PADILHA, Norma Sueli; HERNANDES ORTOLAN DI PIETRO, Josilene. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado - 10.12818/P.0304-2340.2017v70p529. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, [S.l.], n. 70, p. 529-560, dez. 2017. ISSN 1984-1841. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1862>. Acesso em: 24 dez. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual.** São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia; CONFORTI, Luciana Paula. Haverá ratificação? No centenário evento da OIT aprova-se a Convenção 190 contra violência e assédio no trabalho. **Revista Proteção**, [s. l.], p. 74-75, ago. 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/Agosto.NoemiaPortoLucianaConforti.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2021.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral no trabalho sob novo enfoque: cyberbullying, “indústria do dano moral”, carga dinâmica da prova e o futuro do CPC.** Curitiba: Editora Juruá, 2014.

RIO DE JANEIRO. **Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002.** Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument&Highlight=0,3921>. Acesso em: 30 dez. 2020.

RODRIGUES ALEVATO, Hilda Maria. Relação entre a formação da liderança e os fatores socioambientais de risco à saúde no trabalho. **Boletim Técnico do Senac**, v. 29, n. 1, p. 2-15, 31 jan. 2003. Disponível em: <https://bts.senac.br/bts/article/view/525> Acesso em: 29 nov. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas Considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito à saúde na Constituição de 1988. **Revista Direito e Democracia**. Canoas: Ed. ULBRA, v.3, n.1, p. 333-354, 2002. Disponível em: <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2433> Acesso em: 03 mar. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Direito à saúde e proteção do ambiente na perspectiva de uma tutela jurídico-constitucional integrada dos direitos fundamentais socioambientais (DESCA). **BIS, Bol. Inst. Saúde (Impr.)**, São Paulo, v. 12, n. 3, 2010. Disponível em: [http://periodicos.ses.sp.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-18122010000300007&lng=pt&nrm=iso](http://periodicos.ses.sp.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-18122010000300007&lng=pt&nrm=iso) Acesso em: 05 mar. 2021.

SOBOLL, Lis Andrea *et al.* Situações distintas do assédio moral. *In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (org.). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar.* São Paulo: LTr, 2009. P. 42-51.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3 ed. Atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Secretaria de Comunicação Social do TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo**. [Brasília], 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 08 dez. 2020.

VIOLENCE and harassment Convention: ILO Violence and Harassment Convention will enter into force in June 2021. **ILO News**, 25 jun. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_749148/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749148/lang-en/index.htm). Acesso em: 10 dez. 2020.

WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health: strengthening our response**. 30 mar. 2018. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Acesso em: 28 dez. 2020.

WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Occupational health: Stress at the workplace**. 19 oct. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>. Acesso em: 08 jan. 2021.