

A CONVENÇÃO N. 190 DA OIT E A CONSAÇÃO DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO*

ILO CONVENTION N. 190 AND ENSHRINING THE FIGHT AGAINST MORAL HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

Raíssa Fabris de Souza**
Mayra Freire de Figueiredo***

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo inicial analisar a proteção jurídica conferida ao meio ambiente do trabalho hígido, apontando o assédio moral como uma das condutas mais deletérias à saúde do trabalhador. Nesse sentido, estuda-se a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que assegura a defesa contra condutas de violência e de assédio no mundo do trabalho. Busca-se indicar a proteção normativa conferida ao meio ambiente seguro e saudável, proteção estendida ao meio ambiente laboral, tanto na Constituição de 1988 e legislação infraconstitucional nacional quanto na ordem internacional. Após, defende-se que o assédio moral é nefasto para a saúde do obreiro, de modo que sua compreensão deve ser ampla, em diversas vertentes. Por fim, o estudo se direciona para a análise da Convenção n. 190 da OIT, que ampliou o conceito

* Artigo enviado em 01.04.2020 e aceito em 10.09.2020.

** Mestranda em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina; Bolsista CAPES/CNPq. Especialista em Direito Constitucional Contemporâneo pela Universidade Norte do Paraná, advogada.

*** Mestranda em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina. Especialista em Direito Constitucional Contemporâneo pelo Instituto de Direito Constitucional e Cidadania, advogada.

e a extensão dos institutos do assédio e da violência no mundo do trabalho, consagrando o compromisso das nações de combate efetivo em prol de um ambiente laboral compatível com o ideal de trabalho decente. Utilizar-se-ão o método dedutivo e a revisão bibliográfica acerca da temática.

Palavras-chave: Assédio moral. Saúde. Meio ambiente do trabalho. OIT. Convenção n. 190.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the legal protection afforded to the environment of healthy work, pointing to moral harassment as one of the most harmful behaviors of workers' health. In this sense, it studies Convention 190 of the International Labor Organization (ILO), which ensures the defense against conducts of violence and harassment in the world of work. It seeks to indicate the normative protection afforded to the safe and healthy environment, extended protection to the labor environment, both in the 1988 Constitution and national infraconstitutional legislation, as well as in the international order. Afterwards, it is argued that moral harassment is harmful to the health of the worker, so that its understanding must be broad, in several aspects. Finally, the study focuses on the analysis of ILO Convention 190, which expanded the concept and extension of the institutes of harassment and violence in the world of work, establishing the commitment of nations to fight effectively in favor of a compatible work environment. with the ideal of decent work. The deductive method and bibliographic review on the subject will be used.

Keywords: Moral harassment. Health. Work environment. ILO. Convention 190.

INTRODUÇÃO

A Constituição da República de 1988 erigiu o direito ao meio ambiente equilibrado (art. 225), neste compreendido o do trabalho (art. 200), a um direito fundamental de todo cidadão, tendo também consagrado os princípios do risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII), da precaução, da prevenção e do poluidor pagador (art. 7º, XXIII e XXVIII).

Cabe a todos garantir tal direito, o que, à luz das eficácias vertical e horizontal dos direitos fundamentais, impõe ao Poder Público e aos particulares o dever de assegurar sua efetividade.

A concretização do direito ao meio ambiente do trabalho seguro e sadio depende da eliminação de todas as formas de violência e assédio nas relações laborais, em todas as suas vertentes (vertical, horizontal, organizacional), eliminando práticas do empregador e de terceiros que acarretem danos físicos, psicológicos, econômicos ou de cunho sexual ao trabalhador. Além disso, a legislação deve estabelecer sanções como forma de reprimir o ilícito e desestimular sua repetição.

No âmbito internacional, tanto a Organização das Nações Unidas (ONU) quanto a OIT cuidaram de tutelar o direito ao meio ambiente hígido como direito humano. A defesa do trabalho decente e, como tal, dos direitos humanos, constitui compromisso a ser adotado por todos os Estados e, para tanto, a legislação nacional deve prever reprimendas a práticas contrárias. Daí a necessidade de se ampliar a defesa do trabalho decente sob todos os aspectos, inclusive quanto ao assédio e à violência no mundo do trabalho.

Nesse sentido, a presente pesquisa objetiva tratar do assédio moral nas relações de trabalho e da defesa do meio ambiente de trabalho hígido, demonstrando, especificamente, que a OIT avançou no tema ao aprovar a Convenção n. 190, a qual trata do combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho, inclusive em razão de gênero. Saliente-se que o Brasil ainda não ratificou a referida Convenção.

Utiliza-se o método dedutivo, com o uso de pesquisa bibliográfica, abordando, em um primeiro momento, as linhas gerais acerca do meio ambiente de trabalho sadio e seguro, para então se chegar ao tema específico da investigação sobre a Convenção n. 190.

No primeiro tópico, é tratado o ambiente laboral como direito humano e fundamental, elencando-se o respectivo aparato normativo em disposições legais nacionais e internacionais.

No segundo tópico, o tema do assédio moral nas relações de trabalho é introduzido, demonstrando-se que, nas suas diversas classificações, ele representa conduta de clara violação a direitos humanos, contrária à promoção da sustentabilidade empresarial e do trabalho digno.

Por fim, chega-se ao assunto específico da Convenção n. 190, afirmando-se a consagração do combate a todas as formas de violência e assédio no universo laboral. Considerando que a referida Convenção

constitui o primeiro diploma internacional a abordar a matéria, torna-se necessária a sua investigação como objeto central desta pesquisa. Sua aprovação na ordem internacional representa verdadeiro reconhecimento de que os danos à saúde física e mental do trabalhador devem ser combatidos e tutelados em sua máxima extensão pelos Estados nacionais para a garantia concreta do trabalho decente.

1 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO HÍGIDO: SAÚDE FÍSICA E MENTAL COMO UM DIREITO HUMANO DO TRABALHADOR

O conceito legal de meio ambiente foi apresentado, originariamente, em 1981, com o advento da Lei n. 6.938 que trouxe disposições acerca da Política Nacional do Meio Ambiente. Abrangendo apenas a vertente natural, a citada Lei preceituou, em seu art. 3º, inciso I, constituir o meio ambiente um “[...] conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.”

Contemporaneamente, o meio ambiente pode ser entendido através de diversas interfaces diante da complexidade que ostenta. Após o advento da Constituição da República de 1988, a Resolução do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA) de n. 306/2002 passou a conceituá-lo como o “[...] conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica, social, cultural e urbanística, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.” Observa-se a inclusão das dimensões social, cultural e urbanística.

Segundo Norma Sueli Padilha (2002, p. 20), o meio ambiente abrange

[...] tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo) seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis para o homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude.

Nesse viés, classificar-se-á o meio ambiente como o meio ambiente natural, também conhecido como físico (solo, água, ar, flora, fauna); cultural (patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico); artificial (edificações e equipamentos públicos), bem como do trabalho, integrando a proteção do ser humano no local laboral mediante observância de normas de saúde e segurança (FIORILLO, 2007, p. 22-25).

Para Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2007, p. 23), o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado como o local onde indivíduos exercem atividades laborais, “[...] cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem.”

Segundo Ronaldo Lima dos Santos (2019, p. 85-86), lesões ao meio ambiente laboral possuem nítido caráter difuso, ainda que sejam relacionadas a danos individuais, individuais homogêneos ou coletivos dos trabalhadores, vez que “[...] prevalece sempre o interesse da sociedade na preservação da vida humana e da saúde do grupo de trabalhadores”, adquirindo um caráter de microsistema.

Ainda que houvesse inúmeros instrumentos normativos relacionados à defesa da saúde e segurança como direito humano do cidadão, foi diante da superexploração da mão de obra no período de evolução industrial e do avanço do capitalismo que se iniciou a preocupação com a tutela do meio ambiente do trabalho.

O liberalismo político e econômico que demarcou o período da revolução industrial, a valorização da livre iniciativa e o estímulo à concorrência influenciaram o surgimento de normas protetivas tanto em âmbito internacional como no âmbito nacional.

Identificam-se, já no início do século XIX, as primeiras iniciativas legislativas como, por exemplo, o *Moral and Health Act*, de 1802, na Inglaterra, pioneiro na proteção aos trabalhadores, e o *Factory Act*, de 1833, destinado a todas as empresas têxteis que utilizavam força hidráulica e a vapor, além de leis de acidente do trabalho na Alemanha, em 1884 (BRANDÃO, 2013, p. 81).

As primeiras Convenções ratificadas pela OIT trataram de temas afetos ao meio ambiente laboral. Dentre elas apontam-se a Convenção n. 6 (Trabalho Noturno dos Menores na Indústria - 1919); Convenção n. 12 (Indenização por Acidente do Trabalho na Agricultura - 1921); Convenção n. 14 (Repouso Semanal na Indústria - 1921) e Convenção n. 81 (Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio - 1947). Atualmente destacam-se

a Convenção n. 155 que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores (1981); a Convenção n. 161 sobre Serviços de Saúde no Trabalho (1985).

A Constituição da OIT vigente, que data de 1946 e tem, como anexo, a Declaração de Filadélfia referente aos fins e objetivos da citada Organização - 1944¹, tratou do tema em seu preâmbulo, destacando a importância da fixação de uma duração diária e semanal de trabalho e a proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, como medidas aptas a proporcionar a paz e a harmonia universais.²

As normas de proteção do meio ambiente de trabalho hígido encontram-se previstas também em instrumentos internacionais do Sistema Onusiano como no art. 23.1 da Declaração Universal de Direitos Humanos e art. 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais que estabelecem o direito a condições justas e favoráveis de trabalho. Este assegura o direito à segurança e higiene no trabalho (art. 7º, ii, “b”), bem como o direito ao descanso, lazer, limitação razoável de horas de trabalho e férias periódicas remuneradas (art. 7º, ii, “d”).

O Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos também tratou do tema. O Protocolo de São Salvador, além de garantir direitos relativos à saúde (art. 10), também estipulou preceitos relacionados às “Condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho” (art. 7º). No mesmo viés, o art. 25 da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

No âmbito nacional, a Constituição da República de 1988 tutelou o direito ao meio ambiente como um direito difuso de terceira dimensão, protegendo-o no art. 225 do seu texto. No mesmo sentido, o inciso VIII do art. 200 da CR/1988 que trata do meio ambiente do trabalho. Ademais, a norma constitucional encampou o princípio do risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII), da precaução, prevenção e do poluidor pagador (art. 7º, XXIII e XXVIII).

¹ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 22 ago. 2020.

² Seguem alguns “Considerandos” extraídos do preâmbulo da Constituição da OIT: “Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio ‘para igual trabalho, mesmo salário’, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; [...]”

Destacam-se também o artigo 154 e seguintes da CLT, bem como as Normas Regulamentadoras n. 7, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), e n. 9, que trata do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), elaboradas pelo poder executivo.

A responsabilidade pelo cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho é atribuída expressamente às empresas (art. 157 da CLT), cabendo-lhes adotar todas as medidas determinadas pelas normas jurídicas, efetivar a instrução de empregados mediante ordens de serviços, treinamentos e exames admissionais, periódicos e demissionais (art. 168 da CLT), evitar a ocorrência de acidentes do trabalho ou de doenças ocupacionais, facilitar e colaborar com a fiscalização do trabalho.

A higidez laboro-ambiental relaciona-se à ausência ou à minimização de riscos que possam ocorrer para a saúde e segurança humana no ambiente de trabalho. Denota-se que o termo “local de trabalho” não indica apenas as dependências do estabelecimento empresarial. Segundo a alínea “c” do art. 3º da Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto n. 1.254, de 1994, ela abrange “todos os lugares onde os trabalhadores devam encontrar-se ou para onde devam dirigir-se em virtude do seu trabalho e que estejam sujeitos à fiscalização direta ou indireta do empregador.”

Assim, todo local em que se exerce um trabalho, seja ele teletrabalho, trabalho a distância, trabalho em diversas localidades, considera-se local de trabalho e deve atender às normas relativas à higidez do meio ambiente laboral.

Saliente-se que a eliminação, proteção e redução dos riscos abrangem tanto aqueles que possuem natureza física, química ou biológica como os derivados de riscos ergonômicos e psicossociais. Nos termos da alínea “e” do art. 3º da Convenção n. 155 da OIT, entende-se por “saúde” não apenas a ausência de afecções - doenças e enfermidades - mas também elementos físicos e mentais relacionados à segurança e higiene no trabalho.

Para Ronaldo Lima dos Santos (2019, p. 87),

O enfoque meramente somático, fulcrado na relação homem/máquina, expandiu-se para abranger todas as dimensões da saúde e da segurança no local de trabalho, o que inclui as doenças decorrentes das próprias relações interpessoais de trabalho, como depressão, estresse por

pressão, transtorno do estresse pós-traumático, e as neuropatias originárias de situações como os assédios moral individual e coletivo (organizacional) e o assédio sexual. (grifos acrescidos)

A dimensão psicológica na análise de questões afetas ao meio ambiente do trabalho é altamente relevante, atual e adequada diante das formas usuais de gestão de pessoas aplicadas no espaço empresarial contemporaneamente (COUTINHO, 2013, p. 38).

Amparando-se no poder empregatício empresarial, fundamentado no direito à propriedade privada (inciso XXII do art. 5º da CR/88) e à livre iniciativa, empregadores têm adotado maneiras de direção e fiscalização abusivas visando ao aumento do lucro e ao consequente engajamento dos trabalhadores aos objetivos empresariais.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 790), entende-se por poder empregatício o “[...] conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego” visando à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna da empresa.

Esse poder, entretanto, não poderá ser exercido de forma absoluta e de maneira abusiva.

Segundo dicção do art. 187 do Código Civil, “Comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” A limitação do poder empregatício encontra amparo nos direitos fundamentais dos trabalhadores, especificamente na dimensão objetiva e na eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Tendo a Constituição da República de 1988 adotado um rol de direitos fundamentais, este se apresenta como um conjunto de valores objetivos básicos que devem ser observados não apenas por parte do poder público (eficácia vertical), mas também por parte de particulares (eficácia horizontal), possuindo aplicação imediata, nos moldes do § 1º do art. 5º da CR/1988 (SARLET, 2019, n.p.).

Medidas empresariais abusivas que estejam degradando o meio ambiente laboral com a violação do direito à saúde, segurança, honra, vida privada, intimidade, higidez psíquica devem ser combatidas e extintas. Um exemplo dessas medidas constitui a prática de assédio moral no ambiente empresarial.

2 ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A palavra assédio, segundo o Dicionário Michaelis da língua portuguesa, significa “insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc.”

O assédio moral nas relações de trabalho, uma das possíveis dimensões do assédio, também conhecido como *mobbing*, *harassment* e *acoso moral*, constitui violação a direitos fundamentais dos trabalhadores, apta a atingir a honra, intimidade, vida privada, higidez psíquica, igualdade de oportunidades, dentre outros bens jurídicos.

Trata-se de ato capaz de degradar o meio ambiente laboral contrariando o ideário de trabalho decente preconizado pela OIT e violando todos os dispositivos internacionais e nacionais apontados no tópico anterior.

Marie-France Hirigoyen (2011, p. 17), especialista no assunto, conceitua assédio moral no trabalho como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude [...]) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

José Osmir Fiorelli (2015, p. 11) traz a definição do estudioso alemão Heinz Leymann para quem

[...] assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

No mesmo viés, o Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgou uma Cartilha denominada “Abc contra a violência da mulher do trabalho”, na qual explicitou, dentre outros preceitos, a conceituação de assédio moral no trabalho:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: Consiste em condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e agressões

leves, que interferem na dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas (liberdade, igualdade e direitos de personalidade de outrem), por meio da humilhação e constrangimento, e que resulta em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho. O assédio moral pode ser classificado em horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho; vertical descendente, quando a ofensa é praticada pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador; e vertical ascendente, quando perpetrada contra superiores hierárquicos. Em regra, ele ocorre de maneira mista.

Sobre o conceito de assédio moral, podem-se extrair algumas observações: 1) o assédio moral não ocorre apenas por intermédio de condutas comissivas, mas também por condutas omissivas, apontando-se, a título exemplificativo, a inação ou ócio laboral, conduta na qual o empregador ou preposto deixa de cumprir com sua principal obrigação contratual, qual seja, repassar trabalho ao empregado; 2) reiteração e sistematização da conduta, devendo haver uma sequência de atos reiterados; 3) violação a direitos fundamentais dos trabalhadores; 4) degradação do meio ambiente laboral.

O assédio moral, além da classificação descrita acima (vertical descendente ou ascendente e horizontal), pode ser interpessoal, quando a vítima é perfeitamente identificável, ou organizacional, relacionado a práticas de gestão e política empresarial abusivas.

Adriane Reis de Araújo (2012, p. 76) conceitua assédio moral organizacional como

[...] o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais físicos e psíquicos. Seu exercício não se restringe ao ambiente físico da empresa, pois muitos são os relatos de trabalhadores em que a perseguição se estendeu para fora dos portões e do horário do trabalho.

Essa modalidade resulta em uma política empresarial abusiva com vistas à potencialização dos lucros e/ou redução dos custos do empreendimento. Citam-se como exemplo a cobrança excessiva de metas e resultados; o método de gestão por estresse, injúria, ameaças; a realização de dinâmicas motivacionais agressivas ou constrangedoras (castigos, prendas, divulgação de resultados de forma vexatória); a restrição ao uso dos sanitários; o monitoramento abusivo de imagem e sons.

Pode-se afirmar que a prática de assédio moral no âmbito empresarial possui uma tríplice cadeia de efeitos negativos: 1) para o indivíduo, poderá resultar em depressão, síndrome do pânico, baixa estima, palpitações, distúrbios digestivos, alteração do sono, crises de choro, problemas familiares e sociais, isolamento, esgotamento físico e emocional, transtorno do estresse pós-traumático e, em última hipótese, suicídio; 2) para a empresa, verifica-se a redução da produtividade e, conseqüentemente, dos lucros, alta rotatividade empresarial, licenças médicas e absenteísmo, condenações e indenizações trabalhistas e exposição negativa da imagem; 3) para o Estado e a sociedade, custos com tratamento médico e despesas com benefícios sociais (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, p. 13).³ Ou seja, o assédio provoca efeitos devastadores não apenas no âmbito individual, mas também nos âmbitos coletivo e social.

Diante desses efeitos e do elevado número de afastamentos por moléstias laborais tanto no Brasil quanto no cenário mundial, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável preconizou como objetivos relacionados à temática: Objetivo 3: “Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades”; Objetivo 5: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; Objetivo 8: “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”; Objetivo 10: “Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles”.

A eliminação do assédio no mundo do trabalho encontra-se estritamente relacionada a esses objetivos que visam à promoção do trabalho decente, ao direito a uma vida saudável e ao bem-estar, à promoção da igualdade (formal e material) e ao desenvolvimento empresarial sustentável.

³ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 20 mar. 2020.

Saliente-se que não há norma federal expressa no ordenamento jurídico brasileiro que trate especificamente do tema.

Quanto à categoria de teleatendimento/*telemarketing*, o item 5.13 do Anexo II da Norma Regulamentadora n. 17 veda a “[...] utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento.” Aponta como exemplos o estímulo abusivo à competição; a exigência do uso de adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda e a exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

O art. 4º da Lei n. 11.948/2009 veda

[...] a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Outras normas tratam do assunto: a Lei n. 3.921/2002 do Rio de Janeiro traz a vedação ao assédio moral no trabalho no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da Administração de todos os poderes; o Ato Conjunto TST.CSJT.GP n. 8 de 2019 institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho; a Portaria n. 583, de 2017, cria a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do MPT. Verifica-se que se trata de normas aplicáveis a um grupo específico de trabalhadores.

Ainda que ausente legislação federal particular sobre a temática, o combate ao assédio moral funda-se no princípio da dignidade da pessoa humana (inciso III do art. 1º da CR/1988), na valorização do trabalho humano (inciso IV do art. 1º e art. 170 da CR/1988), no direito à intimidade e honra do trabalhador (incisos V e X do art. 5º da CR/1988), na manutenção de sua saúde mental e psíquica, bem como no meio ambiente de trabalho hígido (art. 6º, inciso VII do art. 200 e art. 225 da CR/1988 e normas internacionais supracitadas que, genericamente, abordam aspectos atinentes ao meio ambiente laboral).

Não havia qualquer norma internacional específica sobre o assédio moral - tópico tão relevante que atinge, atualmente, milhares de trabalhadores.

Em relatório extraído da 107ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2018, a OIT assim apontou:

367. [...] A Reunião de Peritos considerou que era urgente impulsionar a adoção de um instrumento ou instrumentos internacionais sobre este tema, os quais poderiam proporcionar uma abordagem clara, abrangente e integrada para prevenir e erradicar a violência e o assédio.

368. A adoção de tal instrumento, ou instrumentos, seria oportuna e pertinente, tendo em conta o crescente ímpeto para superar a violência e o assédio nas esferas privadas e públicas, inclusivamente no contexto do cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de vida saudável e promoção do bem-estar, igualdade de gênero, trabalho digno e crescimento econômico e redução de desigualdades (Objetivos 3, 5, 8 e 10) (2018, p. 101).

Como agência especializada da ONU e promotora do trabalho decente, a OIT possui inúmeras normas que tutelam, de maneira abrangente, a saúde e segurança no meio ambiente laboral.

Exatamente em razão dessa lacuna e dos fatos apurados no mundo do trabalho, a referida Organização entendeu pela manifesta necessidade de uma norma que abordasse a erradicação da violência e do assédio como o seu objetivo principal, com a definição de condutas e orientações detalhadas sobre a forma de abordar o problema. Imprescindível se fazia, portanto, uma abordagem integrada para enfrentamento da violência e o assédio no mundo do trabalho (OIT, 2018, p. 102-106).

Após inúmeros debates e pesquisas relacionados ao tema, ratificou-se, em 2019, ano do centenário da OIT, a Convenção n. 190 sobre violência e assédio no trabalho.

3 CONVENÇÃO N. 190 DA OIT: A CONSAGRAÇÃO DO COMBATE AO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

Em junho de 2019, a OIT aprovou a Convenção n. 190, que dispõe sobre o combate à violência e ao assédio nas relações de trabalho. O mencionado diploma constitui o primeiro tratado internacional a versar particularmente sobre o tema, tendo sido aprovado durante a

108ª Conferência Internacional do organismo, na cidade de Genebra (Suíça). Com isso, soma-se às demais Convenções em matéria de meio ambiente de trabalho sadio.

Antecedendo sua aprovação, o citado relatório elaborado pela OIT, na sua 107ª Conferência, destacou o assunto como de relevância mundial, em prol da defesa dos direitos humanos e do trabalho digno:

[...] trata-se de uma questão de direitos humanos e afeta as relações no local de trabalho, o compromisso dos trabalhadores e das trabalhadoras, a saúde, a produtividade, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação das empresas. Tem repercussões na participação no mercado de trabalho e, em particular, pode impedir que as mulheres integrem o mercado de trabalho, especialmente nos setores e trabalhos dominados pelos homens, e que permaneçam nestes. A violência pode debilitar a tomada democrática de decisões e o Estado de Direito (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 1) (OIT, 2018, p. 1).

Nos termos da Convenção - artigo 1º -, a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou de ameaças de tais comportamentos, que se manifesta de uma só vez ou de forma repetida, que tenha por objetivo causar ou ser suscetível a causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo a violência e o assédio por razões de gênero (alínea “a” - tradução livre).⁴

Observa-se que, diferentemente da abalizada doutrina que entendia pela necessidade de reiteração e sistematização da conduta por intermédio de uma sequência de atos reiterados, a Convenção n. 190 afirmou considerar violência e assédio no mundo do trabalho condutas que se manifestam “de uma só vez”.

⁴ No original: “1. For the purpose of this Convention: (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment; (b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.
Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 27 mar. 2020.

Saliente-se que, quando se tratar de uma única conduta, ela deverá ser grave o suficiente para sair do aspecto do poder diretivo do empregador e passar para o campo da ilegalidade. Dessa forma, abre-se espaço para a rediscussão por parte da doutrina desse aspecto temporal que, até então, caracterizava o assédio moral.

A previsão normativa internacional atribui ao assédio e à violência igual importância, como forma de assegurar e efetivar o compromisso com a proteção à higidez física e mental do trabalhador. Ambas as práticas são intoleráveis no ambiente de trabalho, seja quando ocasionadas de forma isolada, seja de modo habitual. Ainda, ela amplia a proteção para além das práticas de assédios moral e sexual, visando ao combate de qualquer violência que acarrete dano físico, psicológico ou econômico.

Nos termos do mesmo dispositivo acima, inova-se com o reconhecimento da violência em razão de gênero. A expressão “violência e assédio por razões de gênero” designa aqueles atos comissivos ou omissivos dirigidos contra pessoas por razões de seu sexo e gênero, ou que afetam de maneira desproporcional as pessoas de um sexo ou gênero determinado (alínea “b”).

Nas palavras de Adriana Calvo (2019), “[...] a escolha por um conceito amplo pela OIT teve por objetivo atender as definições distintas de vários países sobre o tema, já que não existe um padrão linguístico e semântico universal do assédio.”

Na mesma senda, conforme relatório da 107ª Conferência, a Reunião de Peritos concluiu que o conceito deve ser, de fato, amplo, para compreender de forma completa as ações que causem danos físicos, psicológicos ou sexuais:

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 de que o instrumento ou os instrumentos deveriam ser suficientemente flexíveis “para poder abordar as diferentes formas de violência e de assédio, assim como os diferentes contextos”; além disso, o instrumento ou os instrumentos “deveriam poder responder igualmente aos novos riscos e desafios que podem

conduzir à violência e assédio no mundo do trabalho, como os que surgem como consequência da evolução das modalidades de trabalho e da tecnologia.” (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 18). (OIT, 2018, p. 8).

As disposições do diploma não são somente oponíveis ao empregador no âmbito privado, mas ainda ao setor público. Ademais, usa-se a expressão “mundo do trabalho” para abranger todos os trabalhadores indistintamente, não apenas aqueles submetidos a contrato de emprego. A Convenção destina-se a proteger os trabalhadores e outras pessoas do mundo do trabalho, com contrato formal e informal, incluindo-se assalariados - conforme definição da legislação doméstica - e ainda aqueles submetidos a outras formas contratuais, como estagiários, aprendizes, informais, voluntários, candidatos a emprego e indivíduos que exerçam autoridade, funções ou responsabilidade de um empregador (artigos 2º e 3º).

A abrangência da violência e assédio, no tocante à extensão do ambiente de trabalho, é caracterizada pela Convenção como sendo todo o lugar de trabalho, espaços públicos e privados que se destinem ao labor; locais de descanso e refeição, instalações sanitárias e vestiários; lugares de deslocamentos, viagens, eventos ou atividades sociais ou de treinamento relacionados ao trabalho; no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo as tecnologias da informação e comunicação; nas acomodações fornecidas pelo empregador e no âmbito do deslocamento entre a casa e o local de trabalho (artigo 3º). Daí fica assegurada a proteção sob todas as formas contratuais e as diversas configurações espaciais e territoriais da empresa.

A Convenção n. 190 ainda estabelece princípios fundamentais a orientar os Estados-membros que a ratificarem, de modo a promover e assegurar o direito de que toda pessoa no mundo do trabalho seja livre de violência e assédio.

Ainda, deve-se, para garantir efetividade ao referido combate, preservar a liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em termos de emprego e ocupação, além de promover trabalho decente e seguro.

Dessa forma, a OIT estabelece que, no combate às práticas específicas de violência e assédio nas relações laborais, deve-se compatibilizar os enunciados acima mencionados com os demais princípios fundamentais por ela garantidos, de modo a se promover, harmoniosamente, o trabalho decente.

Dispõe-se, igualmente, que cada Estado-membro deve adotar, em conformidade com a sua legislação e a situação do país, em consulta às organizações representativas de trabalhadores e empregadores, uma abordagem inclusiva e integrada que leve em consideração as questões de gênero, a fim de prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho (artigo 4º, 1 e 2). A consulta tripartite há de permear a adoção de medidas efetivas de combate.

Essa abordagem inclusiva e integrada precisa levar em conta também a violência e o assédio envolvendo terceiros quando ocorrerem e consiste em: a) proibir legalmente a violência e o assédio; b) velar para que as políticas abordem o tema; c) adotar uma estratégia integral a fim de aplicar medidas para prevenir e combater tais práticas; d) estabelecer mecanismos de controle e fortalecer os já existentes; e) velar para que as vítimas tenham acesso a vias de recurso e reparação, bem como a medidas de apoio; f) prever sanções; g) desenvolver ferramentas, orientações e atividades de educação e formação, atividades de sensibilização acessíveis; h) garantir a existência de meios de fiscalização efetivos nos casos de violência e assédio pelos órgãos de fiscalização de trabalho e demais autoridades competentes.

Trata-se, assim, de um conjunto de medidas tanto preventivas quanto repressivas e inibitórias, com a cominação de sanções para desestimular novas práticas. Ainda, demonstra-se o cuidado para as vítimas da ilicitude, cabendo aos Estados-membros assumir ferramentas que, de fato, promovam o acolhimento dos atingidos.

Na forma do artigo 10 da Convenção n. 190, outras medidas devem ser adotadas, das quais se destacam a garantia de acesso a vias de recurso e reparação apropriadas e eficazes, procedimentos de notificação e de solução de conflitos, que sejam seguros, equitativos e eficazes. A aludida Convenção elenca alguns procedimentos como os de queixa e investigação no local de trabalho; de solução de conflitos dentro e fora do local do ambiente laboral; medidas de proteção para os reclamantes,

vítimas, testemunhas e informantes em face de vitimização e retaliação, e medidas de assistência jurídica, social, médica e administrativa para demandantes e vítimas.

Ainda no artigo 10, preceitua-se a preservação da privacidade e da confidencialidade na medida do possível, evitando a divulgação indevida dos fatos e deixando de expor publicamente a vítima, estimulando as denúncias em detrimento das omissões e perpetuação do ilícito.

Portanto, segundo a norma internacional, todo trabalhador deve ter direito de se afastar de uma situação laboral nas condições de violência e assédio, sem que sofra retaliação ou outras consequências nesse sentido, caso haja motivos razoáveis de perigo sério e iminente à sua vida, saúde e segurança, bem como o dever de informar essa situação para a gerência.

É importante, acrescente-se, assegurar que os órgãos de fiscalização do trabalho e autoridades relevantes possam, se for o caso, agir em caso de violência e assédio no mundo do trabalho, com adoção de medidas coercitivas imediatas ou, ainda, a interrupção da atividade nas situações de perigo iminente aos trabalhadores (artigo 10, alínea “h”).

Os Países-membros devem se engajar para garantir políticas públicas a respeito do assunto, inclusive aquelas relacionadas à segurança e saúde no trabalho, igualdade e discriminação e migração (artigo 11).

Tanto a legislação nacional quanto acordos e convenções coletivas devem incluir disposições sobre a violência e o assédio laborais (artigo 12).

A Convenção n. 190 é fruto de lutas constantes ao redor do mundo pelo fim da violência e do assédio no local de trabalho, as quais devem abranger as questões de gênero. O diploma também se revela a partir do reconhecimento de que o ilícito representa grave violação e abuso de direitos humanos, constituindo clara e séria ameaça à igualdade de oportunidades, incompatível com o trabalho decente - como estabelece em seu preâmbulo.

Reconhece-se, ademais, a importância de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade do ser humano para impedir a violência e o assédio, destacando-se que os Estados-membros possuem o

dever de promoção de um ambiente de “tolerância zero contra a violência e o assédio.” O combate visa, pois, à preservação de afronta à saúde das pessoas em todas as suas dimensões.

Acrescentando, a OIT ainda declara, no preâmbulo da Convenção, considerar que a defesa de tais direitos é condição para a promoção de empresas sustentáveis, as quais devem prezar pela organização do trabalho, relacionamentos no local de trabalho, envolvimento dos trabalhadores, reputação de empresas e produtividade de forma digna. A violência e o assédio, segundo a Convenção n. 190, afetam o emprego e a produtividade e, por isso, é necessário combatê-los.

Ao comentar sobre a aprovação da referida Convenção, Raimundo Simão de Melo (2019) sustenta que se trata de verdadeiro avanço acerca do tema do assédio e violência no mundo do trabalho, condutas violadoras dos direitos humanos, incompatíveis com o trabalho decente. Segundo o jurista, “Tais práticas corroem de forma indelével as relações de trabalho e causam prejuízos econômicos, financeiros, sociais e humanos a todos, inclusive à sociedade.” (MELO, 2019).

Noemia Aparecida Garcia Porto e Luciana Paula Conforti (2019, p. 74) igualmente comentam a aprovação da Convenção n. 190, no ano do centenário da OIT, reforçando o compromisso da instituição com o futuro do trabalho, além de o diploma demonstrar a preocupação não somente com os trabalhadores submetidos a contratos formais, mas a todas as formas de trabalho para a proteção dos direitos humanos e contenção de abusos. Conforme as autoras, a multicitada Convenção prestigia, também, o diálogo social e o tripartismo como essenciais à criação de normas internacionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando-se os efeitos deletérios que a prática da violência e do assédio moral no ambiente de trabalho pode causar, prejudicando não apenas o trabalhador e sua família, mas também a empresa, o Estado e a sociedade, a OIT inovou ao aprovar uma Convenção específica sobre o tema.

Com efeito, na Convenção n. 190, estabeleceu-se um conteúdo claro, abrangente e integrado, com orientações detalhadas sobre

as políticas, medidas e formas de abordar o problema que acomete milhares de trabalhadores em todo o mundo.

Inovou-se ao conceituar “violência e assédio” como comportamentos e práticas inaceitáveis, ou até mesmo as ameaças de tais comportamentos, que se manifestam uma só vez ou de forma repetida e que têm por objetivo causar ou ser suscetível a causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico (art. 1º).

Decerto que a singularidade da conduta conferiu maior amplitude ao referido conceito, diferentemente da acepção adotada até então pela doutrina majoritária que defendia a reiteração e sistematização do comportamento até então caracterizador do assédio moral.

A Convenção n. 190 conferiu especial atenção à violência em razão de gênero, podendo-se afirmar que o texto possui um viés universalista. Além de ser oponente ao empregador no âmbito privado, ela é aplicada também ao setor público; abrange todo e qualquer trabalhador inserido tanto em uma relação de trabalho quanto em uma relação de emprego, aqueles com contrato formal, informal, estagiários, aprendizes, voluntários, dentre outros trabalhadores. Aplica-se não apenas ao espaço físico relacionado ao estabelecimento do empregador, mas a todo e qualquer local em que se presta trabalho, locais de descanso e refeição, vestiários, locais de deslocamento, viagens, treinamentos, etc. Leva em conta também a violência e o assédio envolvendo terceiros (arts. 2º, 3º e 10º).

Ela ainda traz um extenso rol de princípios fundamentais orientadores os quais visam a promover o trabalho decente e seguro, explicitando medidas para garantia de acesso a vias de recurso e reparação apropriadas e eficazes. Prevê a possibilidade de greve ambiental consistente na paralisação, individual ou coletiva, do trabalho diante dos riscos graves e iminentes existentes no meio ambiente laboral sem qualquer tipo de retaliação ou consequência (art. 10). Estipula a necessidade de engajamento dos Países-membros quanto a políticas públicas eficazes visando a assegurar segurança e saúde no trabalho e o direito à igualdade e não discriminação (art. 12).

Considerando que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem grave violação aos direitos humanos e são

práticas atentatórias ao ideário de trabalho decente, reconheceu-se a necessidade do dever de promoção de um ambiente laboral “tolerância zero contra a violência e o assédio”.

O Brasil ainda não ratificou a Convenção n. 190. Países como Argentina, Finlândia, Espanha e Uruguai foram pioneiros na incorporação do diploma aos seus ordenamentos jurídicos.⁵

Apesar de ainda não ratificada, o que demanda a aprovação nos termos do inciso VII do art. 84 ou § 3º do art. 5º, ambos da CR/1988, para que a norma internacional ingresse no ordenamento jurídico nacional, há que se considerar que o Brasil integra a OIT e, portanto, deve aderir ao regramento mínimo compatível com o trabalho decente. Ademais, a Convenção é harmoniosa com a proteção à saúde prevista na Constituição pátria, como acima descrito.

Por tais razões, a Convenção n. 190 representa um importante norte para a defesa do ambiente laboral digno e consagra o combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. *In*: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (coord.). *Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da Codemat*. São Paulo: LTr, 2013. p. 81-95.

CALVO, Adriana. Breves reflexões sobre o conceito de assédio na convenção 190 da OIT. *Empório do Direito*. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/breves-reflexoes-sobre-o-conceito-de-assedio-na-convencao-190-da-oit>. Acesso em: 25 mar. 2020.

⁵ Notícia veiculada pela OIT em 03.03.2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_737676/lang--pt/index.htm.

CONFORTI, Luciana Paula; PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Haverá ratificação? *Revista Proteção*. Agosto/2019. p. 74-75. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/Agosto.NoemiaPortoLucianaConforti.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2020.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Meio ambiente do trabalho: a questão do poder empregatício e a violência silenciosa do perverso Narcísico. In: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (coord.). *Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da Codemat*. São Paulo: LTr, 2013. p. 37-47.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. *Assédio moral: uma visão multidisciplinar*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto, BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MELO, Raimundo Simão. OIT aprova a convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho. Reflexões Trabalhistas, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jul-12/reflexoes-trabalhistas-oit-aprova-a-convencao-190-violencia-assedio-trabalho>. Acesso em: 20 mar. 2020.

MICHAELIS, Dicionário. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=ass%C3%A9dio>. Acesso em: 20 mar. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *O abc da violência contra a mulher no trabalho*. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-lanca-cartilha-sobre-violencia-contra-a-mulher-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 17 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/sobre/>. Acesso em: 17 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018*. Relatório V(1): Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Disponível em: www.andt.org.br. http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2_018.pdf. Acesso em: 27 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 22 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C190 - *Violence and Harassment Convention, 2019 (N. 190)*. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 22 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Notícia veiculada pela Organização Internacional do Trabalho em 03/03/2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/noticias/WCMS_737676/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 mar. 2020.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

THOMÉ, Romeu. *Manual de direito ambiental*. Salvador: Juspodivm, 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de prevenção ao assédio moral. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 20 mar. 2020.