

# O ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E A CONVENÇÃO Nº 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

## *INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION CONVENTION 190 AND THE FIGHT AGAINST HARASSMENT*

**Dalton Tria Cusciano<sup>1</sup>**

**RESUMO:** O presente artigo traz um panorama legislativo acerca das formas de combate ao assédio no ambiente laboral, discutindo como a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), podem auxiliar no enfrentamento desse tema. A metodologia utilizada foi a de revisão normativa, tendo o artigo a seguinte pergunta orientadora: Quais as principais normas no direito brasileiro que combatem o assédio? A justificativa do artigo recai na iminência de ratificação da Convenção nº 190 da OIT e seus efeitos para o direito brasileiro, diante do início do processo de ratificação no dia 08 de março de 2023. O artigo conclui que a ratificação da Convenção nº 190 da OIT é benéfica para o direito brasileiro, sendo fundamental para melhoria no meio ambiente de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio. Convenção nº 190. Organização Internacional do Trabalho. Meio Ambiente do Trabalho.

**ABSTRACT:** *This article provides a legal overview of ways to combat harassment in the work environment and discusses how International Labor Organization (ILO) Convention no. 190 and Recommendation 206 can help address this problem. A normative review was used as the methodology, and the article is driven by the following guiding question: what are the main norms in Brazilian law to combat harassment? The article's justification lies in the upcoming ratification of ILO Convention 190 and its impact on Brazilian law, as the ratification process will begin on March 8, 2023. The article concludes that the ratification of ILO Convention 190 is beneficial for Brazilian law, as it is fundamental for improving the work environment.*

**KEYWORDS:** *Harassment. Convention 190. International Labor Organization. Work Environment.*

**SUMÁRIO:** 1 – Convenção nº 190 da OIT para eliminação da violência e do assédio no ambiente laboral; 2 – A vigente legislação brasileira no combate à violência no ambiente laboral; 3 – Casos selecionados; 4 – Conclusões; 5 – Referências bibliográficas.

---

1 Pós-doutor em Direito e Tecnologia pelo MICHR da Università Mediterranea di Reggio Calabria/ Itália; doutor em Administração Pública e Governo; mestre em Direito e Desenvolvimento e bacharel em Direito, todos pela FGV/SP. Atua na Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). Lattes: 9554405373707423. Orcid: 0000-0003-1690-2669. E-mail: daltontria@yahoo.com.br.

## 1 – Convenção nº 190 da OIT para eliminação da violência e do assédio no ambiente laboral

A Convenção para Eliminação da Violência e do Assédio no Trabalho, como é comumente conhecida a Convenção nº 190, foi adotada na 108ª Conferência Internacional da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ocorrida em junho de 2019, com produção de efeitos a partir de junho de 2021, conjuntamente com a Recomendação nº 206, reconhece o direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio e fornece uma estrutura comum para ação. O padrão internacional é consistente com a Constituição Federal brasileira de 1988 e a Convenção nº 155 da OIT (Proteção do Ambiente de Trabalho).

Em 8 de março de 2023, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva assinou as mensagens ao Congresso Nacional para a ratificação das Convenções ns. 190 e 156, iniciando oficialmente o processo que poderá levar à ratificação das duas convenções pelo Brasil.

Essa ação é necessária porque o Poder Executivo tem competência exclusiva para “celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos ao referendo do Congresso Nacional” (art. 84, VIII, da Constituição Federal de 1988) e, uma vez aprovadas pelo Congresso Nacional, o Presidente da República o ratifica, publicando-se tanto o decreto legislativo, em que o Congresso aprova o tratado, quanto o decreto do Poder Executivo, no qual, efetivamente, ele é promulgado.

A Convenção define o termo “violência e assédio” como uma gama de “comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de sua realização, de ocorrência única ou repetida, que resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo violência e assédio com base em gênero”. Por outro lado, o termo “violência e assédio baseados em gênero” estipulado pela Convenção nº 190 significa “violência e assédio dirigidos a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou afetando pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual”.

Em relação às práticas abusivas praticadas por meio de tecnologias de informação e comunicação relacionadas ao trabalho, o texto da Convenção, conforme Brito Filho e Garcia (2020), reconhece que as relações interpessoais de trabalho não se dão mais apenas no mesmo ambiente físico, mas também por meio da interação tecnológica entre indivíduos, sendo que os comportamentos abusivos nesses ambientes são tão ofensivos e prejudiciais quanto aqueles que ocorrem quando a vítima e o agressor estão no mesmo espaço físico.

O tratado fornece várias medidas que os estados signatários da Convenção nº 190 devem implementar por meio de leis e regulamentos, como a adoção de leis que definam e proíbam a violência e o assédio e garantam que

as políticas relevantes abordem o problema. Nesse contexto, a Recomendação nº 206, aprovada conjuntamente com a Convenção nº 190, na 108ª Conferência Internacional da OIT traz uma série de medidas adequadas para mitigar os efeitos da violência no mundo do trabalho como, por exemplo, alteração do ônus da prova em processos não penais, criação de centrais de atendimento com funcionamento 24 horas por dia e centros de crise, incluindo abrigos, além de políticas de reinclusão no mercado laboral de vítimas de assédio.

A Convenção nº 190 se enquadra na categoria de “tratados ou convenções internacionais de direitos humanos” porque seu preâmbulo se refere explicitamente a declarações vitais de direitos humanos e reconhece expressamente que “a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos” representando uma “ameaça à igualdade de oportunidades” e são “inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente”.

De acordo com a Constituição Federal brasileira de 1988, especificamente, o art. 5º, todos os tratados e convenções dos quais o Brasil seja parte entram imediatamente em vigor, razão pela qual a ratificação e promulgação a Convenção nº 190 da OIT é tão importante, dado que até o momento o Brasil não possui uma legislação específica de combate ao assédio sexual e/ou moral no ambiente laboral, como foi demonstrado no presente artigo, por meio da metodologia de revisão normativa aplicada, a qual ocorreu por meio de pesquisa realizada na primeira quinzena de abril de 2023 no *site* do Congresso Nacional, denominado “<https://normas.leg.br/busca>”, com utilização das palavras-chave assédio, assédio sexual, assédio moral, e ambiente de trabalho.

Para além da revisão normativa, o presente artigo também buscou acórdãos prolatados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), os quais foram escolhidos por conveniência, para retratar como o tema do assédio é analisado pelos tribunais superiores.

O artigo tem a seguinte pergunta orientadora: Quais as principais normas no direito brasileiro que combatem o assédio? Por se tratar de revisão normativa, o artigo prescinde de hipótese, conforme aponta Michel (2015). A justificativa do artigo recai na iminência de ratificação da Convenção nº 190 da OIT e seus efeitos para o direito brasileiro, diante do início do processo de ratificação no dia 08 de março de 2023 e do elevado número de ações propostas na Justiça Trabalhista sobre o tema assédio, sendo 52.000 casos envolvendo assédio moral e outros 3.000 envolvendo assédio sexual, todos ajuizados no ano de 2021, conforme dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), além dos dados de 2022 da terceira edição da Deloitte Women @ Work, que aponta que o local de trabalho é um cenário de sofrimento constante ou eventual para 44% das brasileiras, as quais enfrentaram assédios e outras agressões nos seus ambientes laborais.

## 2 – A vigente legislação brasileira no combate à violência no ambiente laboral

A expressão “violência e assédio no trabalho” é uma inovação da Convenção nº 190 da OIT de acordo com Santos e Pamplona (2020), dado que no Brasil a violência e o assédio no ambiente de trabalho não são regulamentados por uma única lei.

A Constituição Federal brasileira de 1988, especificamente o art. 170, VI, enfatiza a importância do ambiente de trabalho equilibrado ao estipular que a ordem econômica e o exercício da livre iniciativa devem ser pautados na proteção do meio ambiente e na valorização do trabalho humano.

Além disso, a Constituição Federal brasileira de 1988 estabelece que a dignidade da pessoa humana e o valor do trabalho social são fundamentos da República brasileira e que todo cidadão tem direito à saúde, ao trabalho e à dignidade.

No plano infraconstitucional, a própria Consolidação das Leis de Trabalho (Decreto nº 5.452/1943) traz dispositivos que definem algumas das condutas que podem caracterizar assédio moral em determinadas circunstâncias, como a alteração unilateral das condições de trabalho, ou ainda que tais alterações sejam mutuamente consentidas, que as mesmas resultem em danos ao trabalhador (art. 468 da CLT) e a transferência do empregado, sem sua anuência para localidade diversa da que resultar do contrato (art. 469 da CLT), sendo ambas as condutas proibidas por lei.

As vedações contidas no art. 483 da CLT são outro exemplo de uma tentativa da CLT de proteger o trabalhador do assédio, por meio da proibição da prestação de serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou contrários ao contrato; tratamento com severidade excessiva (pelo empregador ou superiores hierárquicos); sujeição dos trabalhadores a perigo óbvio de dano significativo; violação de obrigações contratuais; prática de atos lesivos à honra e à boa reputação dos trabalhadores ou de seus familiares; insultos físicos; redução do trabalho que afeta significativamente a renda do trabalhador, dentre outros.

As condutas vedadas pelo art. 373-A da CLT, como a realização de revistas íntimas nas funcionárias, ou a consideração do gênero como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional são outros exemplos de tentativa de proteção dos trabalhadores da prática de assédio.

Todavia, como pode ser observado, apesar das previsões contidas na CLT acima indicadas, tal *codex* não logrou regular especificamente o tema do assédio nas relações laborais, prevendo apenas a cessação do contrato de trabalho por justa causa, se houver incontinência de conduta ou mau procedimento pelo empregado (art. 482, *b*, da CLT), ou a despedida indireta, feita pelo empregado

no caso de o empregador praticar ato lesivo da honra e boa fama ou ofender-lhe fisicamente (art. 483, *e e f*, da CLT).

Situação similar é identificável na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Regime Jurídico dos Servidores da União), que rege apenas os servidores da União, dado que essa tampouco regula claramente a questão do assédio sexual e/ou moral. Na maioria dos casos, a conduta do assediador é punida por violar o dever de moralidade, podendo ser enquadrada como ato de improbidade.

Nesse contexto, a prática de assédio viola os seguintes deveres:

a) Manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso IX);

b) Tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso XI).

É importante observar que é vedado ao servidor federal promover manifestações de apreço ou despreço nas dependências do órgão (Lei nº 8.112/90, art. 117, inciso V), sendo, portanto, uma única conduta violadora de três distintos deveres.

A legislação brasileira passou a regulamentar especificamente o assédio sexual em 15 de maio de 2001, por meio da Lei nº 10.224, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal de 1940, criminalizando o assédio sexual no local de trabalho por um superior.

Em 2002, o Código Civil brasileiro (Lei nº 10.406) estabeleceu que o empregador ou o mandante pode ser responsabilizado civilmente por seus empregados, servidores e prepostos se, no exercício de seu trabalho ou em virtude desses atos, infringir a lei e causar danos a outrem, mesmo que esse dano seja exclusivamente moral (arts. 186, 927 e 932).

A responsabilidade civil também é cometida pelo titular de um direito se, ao exercê-lo, exceder manifestamente os limites fixados pelo fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187).

Desde 2007, a Lei Orçamentária Anual estabelece que é vedada a concessão ou renovação de empréstimos ou financiamentos por órgãos oficiais de fomento financeiro a instituições cujos dirigentes tenham sido condenados por trabalho infantil, trabalho escravo, crimes contra o meio ambiente, assédio moral ou sexual ou racismo, estando atualmente a vedação contida na Lei nº 14.436/2022.

No mesmo sentido, a Lei nº 11.948/09 do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) proíbe a concessão ou renovação de empréstimos ou financiamentos a empresas do setor privado cujos administradores tenham sido condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo, ou crimes contra o meio ambiente.

O art. 6º do Decreto nº 9.571/2018, que estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, dispõe que as empresas são responsáveis

em caso de violação dos direitos de seus empregados, clientes e comunidades, tendo o dever de eliminar os impactos negativos aos direitos humanos em que sejam envolvidos e controlar os riscos.

Os dispositivos são relevantes quando a empresa é responsabilizada por “orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos”, conforme o inciso X do art. 6º do Decreto nº 9.571/2018.

O art. 7º, *caput*, e inciso II do supracitado Decreto, salienta que “competem às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança”, adotando práticas que garantam um “ambiente de trabalho saudável e seguro”.

A Lei nº 14.188, de julho de 2021, acrescentou ao Código Penal o delito de violência psicológica contra a mulher, atribuído a qualquer pessoa que cause danos emocionais “que perturbe e interrompa seu pleno desenvolvimento ou tente degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e escolhas”. A ofensa pode ser cometida por meio de ameaças, vergonha, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, cerceamento do direito de ir e vir, ou outros meios.

Em outubro de 2021, a Portaria nº 423, Norma Regulamentadora nº 17, Anexo II, item 6.13 do Ministério do Trabalho, proibiu a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

- “a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;
- b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; e
- c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.”

Em 21 de setembro de 2022, a Lei nº 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro que favoreça a inclusão e permanência da mulher no mercado de trabalho e exigindo que as empresas que possuam Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (Cipa) adotem, dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor da lei, as seguintes medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho:

I – ampla divulgação do conteúdo das regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, aos(as) empregados(as) da empresa;

II – garantia do anonimato ao denunciante e fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias por atos de assédio sexual e de violência, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis e da aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos retromencionados atos;

III – inclusão nas atividades e práticas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência; e

IV – realização de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos(as) empregados(as) de todos os níveis hierárquicos da empresa, no mínimo a cada 12 (doze) meses, na temática da violência, do assédio, da igualdade e da diversidade no âmbito do trabalho, de forma apropriada e acessível, de modo a garantir a máxima efetividade de tais ações.

Em 03 de abril de 2023, a Lei nº 14.540 instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, que possui dentre suas diretrizes o dever legal de qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, de denunciar o ocorrido, apurando-se eventuais retaliações contra vítimas de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, suas testemunhas e/ou auxiliares em investigações ou em processos.

O Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual também traz uma série de ações a serem adotadas visando à conscientização dos(as) funcionários(as) e garantia do anonimato, com criação de canal de denúncia específico.

Percebe-se de toda a legislação acima indicada que a legislação recente preocupou-se mais com as ações educativas e a criação dos canais de denúncia do que propriamente com a definição do que seria assédio no meio ambiente laboral e quais as consequências civis, administrativas e criminais que tais condutas teriam, o que reforça a importância da promulgação da Convenção nº 190 da OIT, bem como da Recomendação nº 206, e obriga, para fins desse artigo, um maior aprofundamento sobre como o tema do assédio é tratado pelo Superior Tribunal de Justiça, pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região.

### **3 – Casos selecionados**

Somente em 2021, mais de 52.000 casos relacionados a assédio moral e mais de 3.000 casos de assédio sexual foram ajuizados na Justiça do Trabalho

em todo o país, comprovando que essa violência é generalizada no ambiente de trabalho, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST)<sup>2</sup>.

Tal situação é confirmada pelos dados de 2022 da terceira edição da Deloitte Women @ Work, que aponta que o local de trabalho é um cenário de sofrimento constante ou eventual para 44% das brasileiras, as quais enfrentaram assédios e outras agressões nos seus ambientes laborais.

A ausência de uma legislação específica sobre o tema pode ser vista como um fator de fomento para a realização de práticas de assédio, diante da crença na impunidade. Nesse sentido, para Martins (2021), o art. 216-A do Código Penal brasileiro, que regula especificamente o assédio sexual, consta que é apenas um tipo de assédio sexual, *quid pro quo* (“isto por aquilo”) ou assédio sexual por extorsão, no qual o ator (o superior) exige da vítima um comportamento indesejado de natureza sexual, ameaçando a perda de uma vantagem ou prometendo uma vantagem. O assédio sexual por intimidação, caracterizado por incitações sexuais intrusivas ou outras expressões da mesma natureza (verbais ou físicas) que interfiram no desempenho profissional de uma pessoa ou criem uma situação ofensiva, hostil ou intimidadora no local de trabalho, não é abrangido pela legislação penal.

É importante dizer que é difícil provar o assédio sexual porque o comportamento do assediador geralmente não ocorre em locais públicos ou na frente de testemunhas. Ao contrário, normalmente ocorre apenas na presença do assediador e de sua vítima, como aponta Schneider (2013).

Diante da inadequação legislativa, os tribunais superiores, por vezes, acabam inovando nas interpretações legislativas, de modo a proteger o real espírito da lei, protegendo a sociedade, como pode ser observado no julgamento do Recurso Especial nº 1.286.466/RS, oportunidade na qual o Superior Tribunal de Justiça (STJ) reconheceu o assédio moral como ato de improbidade administrativa, conforme disposto no art. 11, *caput*, da Lei nº 8.429/92. O referido recurso especial trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público Estadual em decorrência da atuação do ex-prefeito de um município no Rio Grande do Sul, que assediou servidor público que denunciou débitos do município ao Fundo de Pensão para Funcionários Públicos. Uma vez que havia indícios claros de perseguição, era possível admitir o delito de assédio moral como uma violação dos princípios reguladores da administração pública (especialmente o princípio da moralidade pública), destacando-se o seguinte trecho do acórdão:

---

2 Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 10 abr. 2023.

“1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei nº 8.249/92 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ.

2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico).

3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote –, é campanha de terror psicológico pela rejeição.

4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, *caput*, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.

5. A Lei nº 8.429/92 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida.

6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo *lato sensu* ou genérico, presente na hipótese.

7. Recurso especial provido.”

O acórdão de setembro de 2013 acima citado é considerado como o *leading case*, que permitiu que o assédio moral fosse enquadrado como um ato de improbidade administrativa, regulado pela Lei nº 8.429/92, tendo a relatora do processo, a ministra Eliana Calmon, destacado que “assédio moral, mais do que provocação no ambiente de trabalho – sarcasmo, crítica, ridicularização, e assédio – é uma campanha psicológica de terror que visa tornar a vítima uma pessoa rejeitada”. Nesse contexto, o alvo, no caso a pessoa, é submetido “a calúnias, abusos, comportamento agressivo e tratamento frio e impessoal” (STJ, 2013).

No mês de maio de 2021, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região, aplicou o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, acerca da possibilidade de enquadramento do assédio como ato de improbidade, em acórdão cuja relatoria coube à desembargadora Vânia Hack de Almeida, da 3ª Câmara, na Apelação nº 5002966-94.2018.4.04.7201, conforme se observa do excerto abaixo:

“3. A Lei nº 8.429/92 definiu os atos caracterizadores de improbidade administrativa, especificando-os em três categorias diversas, de acordo com os níveis gradativos de gravidade da conduta e de ofensa ao patrimônio público: atos que importam enriquecimento ilícito, atos que causam prejuízo ao erário e atos que atentam contra os princípios da Administração Pública.

4. Para a configuração do ato ímprobo, é necessária a análise do elemento subjetivo, qual seja, dolo nas condutas tipificadas nos arts. 9º e 11, ou ao menos culpa, quanto às condutas do art. 10 da Lei nº 8.429/92.

5. O art. 11 da Lei nº 8.429/92 não admite a responsabilidade objetiva, sendo pressuposto para a punição dos agentes públicos, na forma do art. 12, inciso III, da Lei nº 8.429/92, a presença de dolo na conduta. Em outras palavras, a qualificação do ato de improbidade não se satisfaz com a simples inobservância dos princípios da Administração Pública, exigindo, além, que se constate na postura do agente a existência de má-fé na condução do ato lesivo ao erário ou ao ordenamento jurídico.

6. O dolo reclamado para a tipificação dos atos de improbidade administrativa, mais precisamente da lesão a princípios administrativos contida no art. 11 da Lei nº 8.429/92, é um dolo genérico, consistente na vontade de praticar o ato descrito na norma, o que restou caracterizado na espécie.

7. Demonstrado que o réu, na condição de médico perito do INSS, assediou sexualmente duas seguradas que estavam realizando perícia médica, com a conseqüente violação aos princípios norteadores que regem a Administração Pública, especialmente no que se refere à moralidade administrativa, é possível o seu enquadramento como sujeito ativo do ato de improbidade administrativa previsto no art. 11, *caput*, da Lei nº 8.429/92, devendo ser mantida a sentença condenatória.” (TRF4, 2021)<sup>3</sup>

O enquadramento como ato de improbidade administrativa permite tanto a demissão do servidor quanto o pagamento de multa civil por infração à moralidade administrativa, observados os parâmetros legais da proporcionalidade em sua dupla orientação: vedação ao excesso e vedação à proteção do déficit, além da verificação da extensão dos danos causados, onde a multa tem cada vez mais efeito pedagógico para evitar a repetição destas situações.

No mesmo sentido, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) aumentou de R\$ 2.040 (dois mil e quarenta reais) o valor da condenação de uma empresa do Rio de Janeiro por assédio sexual contra uma funcionária por um supervisor, o qual perdurou por quase dois anos, para R\$ 20.000 (vinte mil reais). O caso está sob sigilo judicial para preservar a dignidade da empregada, mas foi destacado na sessão de julgamento como um alerta para a gravidade do problema do assédio sexual e para o papel corretivo da Justiça do Trabalho. “A

3 Disponível em: [https://eproc.trf4.jus.br/eproc2trf4/controlador.php?acao=acessar\\_documento\\_publico&doc=41622038911576059243227988860&evento=40400383&key=ab5470f7c6ae5b1e798adeff01822a5b290c5df88aedb649997f25351cf67dce6&hash=5437204289c87003d08706a4b0159800=](https://eproc.trf4.jus.br/eproc2trf4/controlador.php?acao=acessar_documento_publico&doc=41622038911576059243227988860&evento=40400383&key=ab5470f7c6ae5b1e798adeff01822a5b290c5df88aedb649997f25351cf67dce6&hash=5437204289c87003d08706a4b0159800=). Acesso em: 12 abr. 2023.

mulher ainda é tratada como objeto em pleno século 21”, destacou o relator, ministro Walmir Oliveira da Costa<sup>4</sup>.

Em seu voto, o ministro Walmir Oliveira da Costa destacou que o assédio sexual durou um ano e nove meses, o que, a seu ver, “comprova a inaceitável tolerância do empregador à reiterada conduta imprópria de seu representante”<sup>5</sup> (COSTA, 2017).

Para o ministro Lélío Bentes, essa é uma situação lamentável. “É inaceitável que em pleno século XXI as pessoas ainda se sintam livres para denegrir a dignidade da mulher trabalhadora”. Na sua avaliação, tais práticas “de desrespeito, de total descaso com as mulheres”, acabam por alimentar fenômenos mais significativos e de proporções preocupantes, como o elevado índice de feminicídios e o ressurgimento de crimes de ódio. “Por isso a Justiça do Trabalho é tão importante”, destacou. “A função corretiva de sua ação jurisdicional contribui para o desenvolvimento do nível civilizacional” (BENTES, 2017)<sup>6</sup>.

Em outra decisão, de 2020, uma famosa franquia de sanduíches localizada na cidade de Varginha (MG) foi condenada pela 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a pagar R\$ 20.000 (vinte mil reais) de indenização a uma ex-funcionária que o gerente assediou moralmente. A funcionária recorreu, pedindo a majoração da multa, que havia sido fixada em R\$ 2.000 (dois mil reais) em primeira instância.

Na ação trabalhista, a funcionária relatou que foi insultada pelo gerente da loja na frente dos demais funcionários. Segundo ela, palavras como “inferno” e “um bando de porcos que não sabem trabalhar” eram comuns no ambiente de trabalho. A funcionária, que estava no cargo há apenas oito meses, também disse que o gerente fez comentários ofensivos a ela e procurou contato físico. Envergonhada e humilhada, ela disse que a única alternativa era desistir<sup>7</sup>.

Já a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão datado de 12 de abril de 2022 e de relatoria do ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, referente ao RR-10373-96.2016.5.03.0139, entendeu que a fixação de metas em patamar superior à dos colegas de trabalho, com repetitivas pressões da chefia para seu atingimento constitui assédio moral, conforme pode se observar do excerto abaixo:

---

4 Disponível em: [https://www.tst.jus.br/assedio-sexual/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24416578](https://www.tst.jus.br/assedio-sexual/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24416578). Acesso em: 15 abr. 2023.

5 Disponível em: [https://www.tst.jus.br/assedio-sexual/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24416578](https://www.tst.jus.br/assedio-sexual/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24416578). Acesso em: 15 abr. 2023.

6 Disponível em: [https://www.tst.jus.br/assedio-sexual/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24416578](https://www.tst.jus.br/assedio-sexual/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24416578). Acesso em: 15 abr. 2023.

7 Processo RR-10062-58.2019.5.03.0153, ministra relatora Delaíde Miranda Arantes. Julgado em 26 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/rede-de-lanchonete-%C3%A9-condenada-por-ass%C3%A9dio-moral-comprovado-contra-atendente>.

“No presente caso, extrai-se do acórdão recorrido que o Tribunal Regional, soberano na análise dos fatos e provas, observou circunstâncias ensejadoras da condenação da parte reclamada à indenização por dano moral (assédio moral), atestando que a parte autora era vítima de desmedida pressão em seu trabalho na empregadora.

Não se verifica, do consignado no acórdão regional, que essas conclusões foram extraídas de um único elemento probatório, tampouco que as condições caracterizadoras do assédio moral tenham perdurado por curto espaço de tempo, ao contrário, percebe-se que eram condições comuns e reiteradas no ambiente de trabalho, as quais se fizeram presentes durante todo o pacto laboral.

Segundo testemunha trazida pela reclamante as metas da reclamante eram superiores às da depoente; que a meta da reclamante era sempre a maior e ela sempre batia; que se recorda da reclamante não atingir a meta apenas cerca de 01/02 vezes; que a depoente, em algumas oportunidades, também não atingia a meta; que percebia, nas reuniões, que a reclamante se queixava sobre a ausência de suporte do gerente; que a reclamante tomava a frente na solução do problema para não correr o risco de perder o cliente; que a reclamante se queixava que sua meta era muito alta em relação à dos outros empregados; que, pelo que percebia, a reclamante também resolvia problemas das lojas de outros vendedores; que havia pressão para o cumprimento das metas, com ameaça de dispensa; que todos se ‘desdobravam’ para atingir as metas e não perder o emprego; que certa vez, em Campinas, dividiu o quarto com a reclamante, em uma convenção; que o voo da reclamante era à noite e os empregados que viriam para Belo Horizonte optaram por dividir um táxi; que a reclamante foi ‘deixada para trás’; que a reclamante entrou em contato com o seu superior e que a depoente percebeu que ele disse à reclamante que ‘seu problema era de relacionamento’; que reputou a situação constrangedora e que a reclamante chorou bastante.”

No RRAg-10766-61.2016.5.09.0007, julgado em março de 2023, cuja relatoria coube à ministra Kátia Magalhães Arruda, a 6ª Turma do TST reverteu decisão do TRT da 9ª Região, nos termos do seguinte excerto:

“No caso dos autos, o próprio TRT registrou que ‘O assédio moral no trabalho é ‘toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho’.”

A Corte regional admitiu, neste tópico e em tópico anterior, que as atividades exercidas foram concausa para as moléstias do reclamante

(doenças psiquiátrica e cardiológica). Foi a partir do efetivo enquadramento jurídico dos fatos provados, e não da valoração da verdade da prova, que o TRT concluiu que não haveria ‘prova’.

O assédio moral não foi reconhecido no acórdão recorrido porque o Colegiado, fazendo o enquadramento jurídico dos fatos, entendeu que não configurariam ‘comportamento repetido ou sistemático do superior hierárquico’ os fatos provados pela testemunha de que ‘a cobrança pelo não atingimento de metas era ‘em cima’ do autor e de que ‘presenciou o autor saindo da sala de Eduardo, mais de uma vez, suando frio e indo para o ambulatório’.

Contudo, se havia a cobrança de metas especificamente ‘em cima’ do reclamante e se o empregado foi visto pela testemunha mais de uma vez saindo da sala do superior hierárquico suando frio e se dirigindo diretamente para o ambulatório, não há como se afastar a conclusão de que havia ali um habitual ambiente tóxico de trabalho – tanto é assim, que o reclamante desenvolveu moléstias inclusive psicológicas com nexo concausal nas atividades exercidas.

Reconhecido o assédio moral no caso concreto.

Provido o recurso de revista para determinar o pagamento de indenização no montante de R\$ 50 mil (o pedido foi de R\$ 100 mil ou outro valor que o juízo entenda adequado).

Recurso de revista a que se dá provimento.”

Os acórdãos acima citados demonstram a preocupação do Tribunal Superior do Trabalho no combate ao assédio, atuando por meio da multiplicação do valor das multas impostas nas instâncias inferiores, ou por meio de tentativas de definição de condutas que caracterizam o assédio e que, por vezes, assim não são entendidas pelas instâncias inferiores.

A dificuldade em se caracterizar assédio deriva tanto da ausência de uma melhor regulamentação do tema no Brasil quanto da banalização e normalização do assédio, que fazem com que muitas mulheres não consigam reconhecer determinados atos como assédio, ou que mesmo reconhecendo entendem que tal situação faz parte do jogo corporativo.

Piora o cenário a suscitação, de forma massiva, da alegação de assédio nas ações judiciais, visando exclusivamente à obtenção de indenização, conforme aponta Lima (2014), e a eventual possibilidade de aposentadoria por invalidez acidentária, diante do desenvolvimento de moléstias físicas ou mentais decorrentes do ambiente laboral, o que traz, pós-reforma da previdência, mais benefícios financeiros ao trabalhador do que a aposentadoria por invalidez previdenciária.

As diversas formas de assédio que podem se manifestar de forma descendente, horizontal ou mista (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 2010; FREITAS, 2001), somadas à imposição de metas inalcançáveis e condutas autoritárias e abusivas de superiores hierárquicos, legitimadas pelas diretorias, conselhos e acionistas das empresas preocupadas unicamente com o lucro tornam o cenário ainda mais desafiador.

Não é objetivo desse artigo explorar profundamente a diferença conceitual entre assédio sexual e assédio moral, mas faz-se necessário alguns apontamentos sobre o tema.

Assédio sexual, em qualquer de suas formas, como bem aponta Alkimi, é uma agressão que “atinge a integridade psicofísica da vítima, fere sua dignidade e seus direitos de personalidade” (2007, p. 58).

Pamplona Filho alerta que a caracterização do assédio sexual nas relações laborais não está restrita à relação hierárquica de poder entre empregador e empregado, podendo ocorrer entre colegas de serviço, que possuem idêntico cargo e função, entre empregado e cliente da empresa e entre empregado e empregador, sendo nesse último caso o empregado o assediador e o empregador o assediado.

Já o assédio moral é a imposição de sofrimento à vítima por meio do psicoterror, termo cunhado por Heyns Leymann, para caracterizar formas de comunicação hostis, em que um ou mais indivíduos coagem uma pessoa de tal maneira, que essa é levada a uma posição de fraqueza psicológica.

Por seu turno, Margarida Barreto (2000) compreende que assédio moral é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho.

Já Maria Ester de Freitas (2001) argumenta que o assédio moral decorre do esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa, que, dependendo das circunstâncias, pode levar ou não ao assédio sexual.

Ressalta-se que, apesar do elevado número de ações identificadas em 2021 que versam sobre casos de assédio, muitas pessoas desistem das mesmas ou não as ajuízam em virtude do medo de que ninguém acreditará na sua versão dos fatos ou do receio de sofrer algum tipo de vingança pessoal ou profissional.

Inclusive, como bem lembra Rufino (2006, p. 67), “a resistência da vítima do assédio sexual pode ensejar a prática de atos moralmente perversos, por parte do opressor, o qual, sentindo-se rejeitado, pode transformar a vida da vítima em um inferno”.

O sentimento de culpa e a vergonha que as vítimas sentem, como se o comportamento do agressor fosse culpa delas, em virtude de elas terem ficado sozinhas com o agressor no ambiente laboral ou mesmo pelo tipo de roupa utilizada, também as levam a não denunciar ou a desistir do processo após seu ajuizamento.

Nesse contexto é interessante notar como o conceito de ergonomia do vestuário é completamente desvirtuado, isso porque as roupas devem respeitar as funções anatômicas e psicológicas do indivíduo, proporcionando seu bem-estar físico e mental, todavia, nos casos de assédio, tanto moral quanto sexual, existe a equivocada crença que a escolha da vestimenta pela vítima teria incitado o comportamento do agressor, o que se registra não guarda qualquer correlação com evidências fáticas. Mesmo assim, diante dessa crença, muitas pessoas, a maioria mulheres, acabam escolhendo suas roupas não pautadas pelo conforto físico ou mental que elas proporcionarão, mas sim pelo receio de que determinada peça de vestuário possa aumentar sua exposição ao risco de assédio tanto no trabalho, quanto a caminho dele, no transporte público.

O receio de ter que reviver a memória do assédio sofrido, repetindo-o diversas vezes é outro incentivo negativo para o não ajuizamento das ações ou a desistência após seu protocolo, assim como a lentidão processual, que por vezes leva à sensação de impunidade.

Esse reviver contínuo do assédio sofrido inclusive pode acarretar sintomas físicos/psíquicos, como dores generalizadas, distúrbios digestivos, hipertensão arterial, depressão, pensamentos suicidas, *burnout*, síndrome do pânico, baixa autoestima, dentre outros, como bem aponta Candido (2011).

Por fim, vale lembrar que, de acordo com o Mapa da Violência 2015 – Homicídio de Mulheres no Brasil<sup>8</sup>, o país ocupa a quinta posição mundial no *ranking* de países que mais assassinam mulheres, situação essa que também se reflete no ambiente de trabalho e como fomentador dos receios acima descritos.

#### 4 – Conclusões

A crise econômica brasileira, com taxa de desemprego de 8,4%, os mais de 52.000 processos relacionados a assédio moral e mais de 3.000 processos de assédio sexual ajuizados na Justiça do Trabalho em todo o país em 2021, e os dados de 2022 da terceira edição da Deloitte Women @ Work, que apontam que o local de trabalho é um cenário de sofrimento constante ou eventual para 44% das brasileiras, as quais enfrentaram assédios e outras agressões nos seus ambientes laborais, deixam claro que é urgente agir contra a violência e o assédio no trabalho visando garantir o direito de todos ao trabalho decente.

---

8 Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2016/04/MapaViolencia\\_2015\\_mulheres.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2016/04/MapaViolencia_2015_mulheres.pdf). Acesso em: 18 abr. 2023.

Em tempos de crise econômica, os trabalhadores, principalmente os integrantes de grupos vulneráveis, estão cada vez mais expostos a condições degradantes e precárias de trabalho, entendendo-se que a ratificação e efetiva implementação do conteúdo da Convenção nº 190 da OIT e da Recomendação nº 206 é imprescindível na promoção do trabalho decente.

Os fatores organizacionais são potenciais indicadores de assédio, recomendando-se a realização de estudos sob essa ótica, de modo a compará-los com pesquisas de caráter comportamental, visando à melhoria das condições laborais e o combate mais efetivo ao assédio.

É fundamental ressaltar que o assédio pode trazer prejuízos financeiros decorrentes do absenteísmo do empregado por motivo de doença e acidente de trabalho, levando à incapacitação precoce das vítimas e resultando em aumento dos custos médicos e previdenciários. Além disso, o aumento do absenteísmo e da rotatividade de pessoal pode resultar em custos de reposição e perda de produtividade, afetando a autoestima do grupo e o clima organizacional em decorrência do assédio laboral, que inevitavelmente atinge a esfera social conforme apontam Cusciano (2020), Paula, Motta, Nascimento (2021) e Ávila (2008).

Assim, embora o assédio possa parecer um problema individual, ele afeta não apenas toda a empresa, mas a sociedade como um todo e deve ser combatido por todos os atores sociais, que dependem para isso de uma regulamentação efetiva, daí a importância da aprovação da Convenção nº 190 e Recomendação nº 206 da OIT, inclusive por meio de códigos de conduta corporativos e um programa de educação continuada.

Pamplona Filho (2011) afirma que programas de educação continuada são essenciais para que as pessoas saibam que determinados comportamentos, por vezes comuns em outros meios sociais, não podem ser tolerados no ambiente de trabalho, evitando qualquer reclamação dos assediadores no sentido de desconhecimento das restrições à conduta praticada, e permite que a vítima reconheça o assédio o mais rápido possível e evite a reincidência, pois o desconhecimento afeta os dois polos dessa relação abusiva e dificulta o combate e a prevenção.

Assim, como apontam Calvo (2020) e o autor deste trabalho, o próximo passo é esperar que o Brasil ratifique a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da OIT para que a meta de trabalho decente traçada pela OIT se aproxime de ser finalmente alcançado, dando base para que trabalhadores e sindicatos reivindiquem melhores condições de trabalho, dado que a psicoviolência laboral é uma questão organizacional para o qual não há ainda normatização consolidada adequada para tratamento do tema, o que viola tanto a dignidade do trabalhador quanto o dever de assegurar um meio ambiente laboral sadio, ambos com força constitucional.

A normatização direcionada especificamente para os casos de assédio laborais pode dotar o fenômeno de visibilidade suficiente de modo a pôr fim às dúvidas sobre sua caracterização e tornando mais efetiva a responsabilização do(a) agressor(a).

Essa responsabilização mais efetiva, somada a um rápido tratamento das denúncias realizadas, garantindo-se o anonimato e a proteção ao denunciante e às testemunhas, bem como o acolhimento que deve ser realizado seja pela empresa, seja por instituições públicas às vítimas de assédio, que não devem ser forçadas a lembrar e recontar suas agruras indefinidamente, podem auxiliar, conjuntamente com as práticas educacionais e com o gerenciamento de risco, a modificar o atual cenário brasileiro de combate ao assédio.

## 5 – Referências bibliográficas

ALKIMIN, Maria Aparecida. *A violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador*. 2007. 284 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

ÀVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade de Caxias do Sul, 2014. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>.

BARRETO, Julianne Mendonça. *A Convenção nº 190 da OIT e as perspectivas ao combate à violência contra a mulher no ambiente laboral do Brasil*. Dissertação apresentada a Universidade de Fortaleza, 2021. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/conteudosite/F10663420210702132836777030/Dissertacao.pdf>.

BARRETO, Margarida. *A indústria do vestuário e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras*. *Cadernos de Saúde do Trabalhador*, CUT-INST, 2000.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

BRASIL. *Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

BRASIL. *Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018*. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm).

BRASIL. *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm).

BRASIL. *Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992*. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm).

BRASIL. *Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001*. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10224.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm).

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm).

BRASIL. *Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021*. Define o programa de cooperação sinal vermelho contra a violência doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/14188.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/14188.htm).

BRASIL. *Lei nº 14.436, de 9 de agosto de 2022*. Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e a execução da lei orçamentária de 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14436.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14436.htm).

BRASIL. *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm).

BRASIL. *Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023*. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm).

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Portaria nº 423, de 07 de outubro de 2021*. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/mtp-n-423-de-7-de-outubro-de-2021-351614985>.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial nº 1.286.466/RS*. Ministra Relatora Eliana Calmon.

BRASIL. Tribunal Federal da 4ª Região. *Apelação nº 5002966-94.2018.4.04.7201*. 3ª Câmara, Relatora Desembargadora Vânia Hack de Almeida.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo sigiloso*, com relatoria do Ministro Waldir Oliveira da Costa. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/assedio-sexual/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24416578](https://www.tst.jus.br/assedio-sexual/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24416578).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 10062-58.2019.5.03.0153*. Ministra Relatora Delaíde Miranda Arantes. Julgado em 26 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/rede-de-lanchonete-%C3%A9-condenada-por-ass%C3%A9dio-moral-comprovado-contratendente>.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro; GARCIA, Anna Marcella Mendes. Reflexões iniciais acerca da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). *Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais*. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. v. 3. *E-book*.

CALVO, Adriana. A Convenção 190 da OIT sobre violência e assédio no trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). *Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais*. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. v. 3. *E-book*.

CANDIDO, Tchilla Helena. *Assédio moral, acidente laboral*. São Paulo: LTr, 2011.

CUSCIANO, Dalton Tria. A judicialização do acidente de trabalho e a competência jurisdicional no Brasil. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, v. 10, p. 1-25, 2023.

CUSCIANO, Dalton Tria. *A trajetória normativa da seguridade social no Brasil*. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CUSCIANO, Dalton Tria. *Acidentes de trabalho no Brasil: história, regulação e judicialização*. Tese de Doutorado apresentado a Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/28832>.

DELOITTE WOMEN @ WORK. *Women @ Work 2022*. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2023/05/01/quase-metade-das-brasileiras-sofreu-assedio-e-agressao-no-trabalho-em-2022.htm>.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, p. 8-19, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

LEYMANN, Heins. *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Le Seuil, 1996.

LIMA, Bárbara Amélia Arantes Carneiro *et al.* Reflexões sobre assédio moral: um estudo à luz da organização pessoense com maior incidência em ações trabalhistas entre 2008 e 2012. *Revista Gestão & Tecnologia*, 14.1, p. 201-224, 2014.

NUNES, Gustavo Henrique Schneider. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. *Repertório IOB de Jurisprudência*, São Paulo, v. 27, n. 1, cd. 2, p. 21-25, jan. 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Mapa da violência 2015: homicídio de mulheres no Brasil*. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Mapa-Violencia\\_2015\\_mulheres.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Mapa-Violencia_2015_mulheres.pdf). 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 190*. Convenção para eliminação da violência e do assédio no trabalho. Disponível em: <https://c190.lim.ilo.org/?lang=pt-br>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação nº 206, de 21 de junho de 2019*. Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo\\_lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo_lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf).

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2011.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. *Serviço Social & Sociedade*, p.467-487, 2021.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. São Paulo: LTr, 2006.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. *Direito UNIFACS – Debate Virtual*, 240, 2020.

SYCHENKO, Elena *et al.* Dismissal protection in the BRICS Countries in light of ILO Convention nº 158. *BRICS Law Journal*, v. 6, n. 4, p. 34-66, 2019.

SYCHENKO, Elena *et al.* Gender Discrimination in employment: BRICS Countries overview. *BRICS Law Journal*, v. 9, n. 2, p. 30-71, 2022.

SYCHENKO, Elena *et al.* Non-standard employment in the BRICS Countries. *BRICS Law Journal*, v. 7, n. 4, p. 4-44, 2020.

---

Recebido em: 2/5/2023

Aprovado em: 14/6/2023

Como citar este artigo:

CUSCIANO, Dalton Tria. O enfrentamento ao assédio e a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 2, p. 115-133, abr./jun. 2023.