

PAPEL DOS SINDICATOS NO COMBATE A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO AMBIENTE LABORAL. CONVENÇÃO 190 DA OIT

THE ROLE OF TRADE UNIONS IN COMBATING VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORKPLACE. ILO CONVENTION 190

DOI: 10.19135/revista.consinter.00020.30

Recebido/Received 17/05/2024 – Aprovado/Approved 27/08/2024

*Eliana Ferreira*¹ – <https://orcid.org/0009-0003-0740-047X>

*Ivani Contini Bramante*² – <https://orcid.org/0000-0002-6508-2516>

Resumo

A violência no ambiente de trabalho é gênero que comporta as espécies: violência física e mental, o assédio moral e sexual e a discriminação em geral. A erradicação da violência no ambiente de trabalho é dever de todos, do Estado e da Sociedade. De outro turno surge um novo conceito de meio ambiente: o laboral-cultural relacional e o ambiente real e virtual. Ainda, um novo agente de riscos: o agente psicossocial e as novas doenças mentais, dentre elas a Síndrome de Bournout, reconhecidas como doença do trabalho pela OMS – Organização Mundial da Saúde, que exige efetivas medidas de saúde pública que deve ser prevenida pelo Estado e pelas entidades sindicais. Exsurge, pois uma nova missão sindical: o combate a violência, assédio e discriminação no ambiente laboral.

Palavras-chave: Violência. Assédio. Discriminação. Direito do Trabalho. Sindicatos. Convenção 190, da OIT.

¹ Advogada. Especialista em Direitos Humanos e Direito Constitucional pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, FDUC. Especialista em Direito das Diversidade e Inclusão Social pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Especialista em Direito Educacional pela Faculdade de Educação São Luís, FESL. Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, FDSBC. Especialista em Direitos Humanos e Governança Econômica na Universidade Castilla-La Mancha – Toledo – Espanha – certificado apostilado em Haia. <https://orcid.org/0009-0003-0740-047X>, lobatojr@uol.com.br.

² Desembargadora Federal do Trabalho. Pós-doutoranda pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, **orientada pela professora Luciane Cardoso Barzotto**, Mestre e Doutora pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Especialista em Relações Coletivas Comparada – OIT -Organização Internacional do Trabalho – Turim – Itália. Especialista em Direitos Humanos e Governança Econômica na Universidade Castilla-La Mancha – Toledo – Espanha – certificado apostilado em Haia. Professora de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Professora convidada do Instituto Jus Gentium Coninbrígae – Núcleo Direito Humanos – Faculdade de Coimbra – Portugal. Pesquisadora do Núcleo Trabalho Além do Trabalho da Universidade de Direito de São Paulo – USP. Membro da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social – ABDSS. Membro do Instituto de Pesquisa e Estudos de Direito da Seguridade Social – IPEDIS. Membro da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Membro do Conselho Editorial da Editora Juruá e do corpo de pareceristas do Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação – CONSINTER. <https://orcid.org/0000-0002-6508-2516>, ivanibramante@hotmail.com.

Abstract

Violence in the workplace is a genre that includes physical and mental violence, moral and sexual harassment and discrimination in general. Eradicating violence in the workplace is the duty of everyone, the state and society. On the other hand, a new concept of environment has emerged: the labour-cultural relational environment and the real and virtual environment. There is also a new risk agent: the psychosocial agent and new mental illnesses, including Bournout Syndrome, recognised as a work-related illness by the WHO – World Health Organisation, which requires effective public health measures that must be prevented by the state and trade unions. A new trade union mission has therefore emerged: combating violence, harassment and discrimination in the workplace.

Keywords: Violence. Harassment. Discrimination. Labour law. Trade unions. ILO Convention 190.

Sumário: 1. Assédio no Ambiente de Trabalho; 1.1. Assédio moral vertical descendente e ascendente; 1.2. Assédio moral horizontal; 1.3. Assédio moral misto ou transversal; 2. Violência e Assédio no trabalho como risco psicossocial relacional: novas doenças mentais do trabalho; 3. Convenção 111 e 190 da OIT. Novo Conceito de Violência e Assédio no Ambiente do Trabalho; 4. Diretivas e Legislação Europeia. Portugal e Espanha; 5. Violência e Assédio moral no Brasil e evolução legislativa; 5.1 Violência e Assédio moral e Constituição Federal; 5.2 Violência e Assédio moral e Código Civil; 5.3. Lei penal: crimes de violência psicológica, de perseguição, assédio moral, assédio sexual; 5.4. Violência e Assédio moral e Consolidação das Leis Trabalhista e Leis esparsas; 6. O papel do Sindicato no combate a violência e assédio no local de trabalho. Lei 14.457/22 CIPAA – Comissão Interna de Prevenção de Acidente e Assédio e canal de denúncias. Cláusulas sobre Assédio nos Instrumentos Coletivos; 7. Conclusão; 8. Referências

1 ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO.

O assédio moral, infelizmente, não é presente apenas no Brasil, mas em todo o mundo e recebe diversas denominações, como: Mobbing nos países nórdicos, na Suíça, na Alemanha e na Itália; Harassment ou mobbing nos Estados Unidos da América; Ijime, no Japão; Acoso moral em Espanha; Bullying, na Inglaterra; Harcèlement moral, na França.

Define Marie-France Hirigoyen o assédio moral como sendo

...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.

Consiste em uma violência psicológica, de caráter progressivo, com certa duração no tempo e repetição sistemática. Pode se dar entre empregado e empregador, colegas de trabalho, contra um grupo de empregados, entre empregado da prestadora de serviços e preposto da tomadora de serviços, autônomo, estagiário, trabalho voluntário, desde que seja um ato de violência ou tenha cunho discriminatório, em qualquer uma de suas espécies. Heinz Leymann, psicólogo alemão, definiu o assédio moral como psicoterror no trabalho e criou o método de identificação do assédio moral denominado LIPT (Leymann Inventory Psychological Terrorisim), diante das condutas prejudiciais à integridade psíquica do indivíduo. Ao contrário do dano moral, que admite sua ocorrência fundada em um único ato ilícito, a concepção antiga do assédio moral exige, para sua configuração, as condutas reiteradas que

geram a precarização das condições de trabalho, em ofensa à dignidade e saúde do trabalhador. Na atualidade, verifica-se um avanço conceitual, a violência no trabalho é gênero que comporta várias espécies, dentre elas o assédio moral, psicológico, comunicacional, sexual, bem como a discriminação. Ainda, o assédio pode ser vertical ascendente e descendente, horizontal e transversal.

O assédio no ambiente do trabalho consiste em grave fato que pode gerar danos aos trabalhadores e suas famílias, ao ambiente de trabalho e produtividade e ao próprio Estado, na medida em que afeta o sistema da Seguridade Social. Assim, afigura-se fundamental o estudo de seu conceito, limites de atuação, modos para que seja coibido ou, tendo ocorrido, reparada a situação de fato.

Para tanto, analisaremos os fundamentos do assédio, suas espécies, regulamentação da matéria no direito interno e internacional e a atuação sindical como meio de combate à violência no trabalho.

1.1 Assédio Moral Vertical Descendente e Ascendente

O assédio moral vertical descendente ocorre quando os atos são praticados por superior hierárquico contra seus subordinados, o que constitui o caso mais comum. Constitui comportamento pelo qual a pessoa que detém o poder utiliza-se de atos de depreciação, acusações, insultos que atingem a dignidade e saúde do trabalhador. Há dois tipos de assédio moral vertical descendente: (1) estratégico (bossing) ou estrutural-organizacional em que a empresa cria estratégia para compelir o empregado a pedir demissão; (2) abuso de poder (bullying ou harassment), em que o superior hierárquico, movido por motivo pessoal, assedia moralmente seus subordinados.

No assédio moral vertical descendente, a conduta ilícita é praticada por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico. Ocorre, de acordo com Avila,

...quando alguém de fora é introduzido na empresa em um cargo superior, seja porque seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sobre seu comando, seja porque o cargo é desejado por algum deles. Também pode ser desencadeado contra superior hierárquico que excede nos poderes de mando. A violência pode ser ainda deflagrada quando um colega é promovido sem que previamente os demais trabalhadores tenham sido consultados e não estão de acordo com a promoção ou quando a nova função de chefia implica méritos que os subordinados supõem que o promovido não possui para desempenhá-la.

1.2 Assédio Moral Horizontal

O assédio moral horizontal ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico e tem origem em questões pessoais, profissionais, técnicas, religiosa, racial, política, atos de concorrência ou qualquer outra que possa gerar uma tensão entre os empregados que acabam a desaguar em conduta assediadora, de modo a prejudicar o ambiente de trabalho e a dignidade do colega.

1.3 Assédio Moral Misto ou Transversal

Assédio moral misto ou transversal é aquele praticado por uma pluralidade de pessoas de diversos níveis hierárquicos. O assédio moral da clientela se configura

como transversal, a exemplo do telemarketing que, forçado a repetir a resposta “script” no sistema SAC diante da reclamação de consumidor, acaba por ser ofendido diante da insatisfação do cliente. No Brasil, a NR 17 – Norma Regulamentadora, em seu Anexo II, item 5.4.5, que trata do trabalho em teleatendimento/telemarketing (Portaria MTP 09/2007 e Portaria MTP 423/2021) reconhece a possibilidade do assédio transversal da clientela, quando assegura a chamada “pausa para o choro”, ao dispor que:

6.4.5 Devem ser garantidas pausas no trabalho imediatamente após operação em que tenham ocorrido ameaças, abuso verbal ou agressões, ou que tenha sido especialmente desgastante, que permitam ao operador recuperar-se e socializar conflitos e dificuldades com colegas, supervisores ou profissionais de saúde ocupacional especialmente capacitados para tal acolhimento.

Registrem-se os inúmeros prejuízos derivados causados pelo assédio, tais como as doenças mentais no trabalho chegando ao suicídio; à saúde das pessoas; impacto nas carreiras, dificuldade de crescimento profissional, resultados das empresas, longos períodos de afastamento, absenteísmo, queda de produtividade etc.

2 VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO. NOVOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONAIS. NOVAS DOENÇAS MENTAIS DO TRABALHO

No Brasil, ao lado dos agentes químicos, físicos e biológicos, temos mais um agente agressivo no ambiente de trabalho: o agente psicossocial relacional, que causam doenças classificadas com doença do trabalho (Lei 8213/91 e Decreto 3048/99, Anexo II). A violência no ambiente de trabalho, retratado pelo assédio e discriminação, constitui fenômeno que atenta à saúde e segurança dos trabalhadores, decorrente nitidamente da imposição desmedida de poder, pressão de chefia, exigência de trabalho superior as forças, ameaça de perda de emprego, competitividade, metas e resultados etc.

As principais doenças mentais relacionadas ao trabalho são:

(a) a Depressão – e de acordo com a Organização Mundial da Saúde, o Brasil é o país da América Latina com os maiores índices de depressão na população, sendo cerca de 5,8% dos habitantes têm a doença, principais motivadores do afastamento do trabalho;

(b) o Estresse ocupacional, cuja incidência é infinitamente maior do que a depressão e atinge nada menos que 70% dos brasileiros, máxime com adventos das novas tecnologias, pois os celulares, notebooks e tablets suprimem os momentos de lazer;

(c) a Síndrome de Burnout, como consequência das cobranças em excesso, alta competitividade no trabalho que causa o estresse crônico que atinge cerca 20 milhões de trabalhadores no Brasil, ou um em cada cinco profissionais, a ansiedade associada à depressão e outras doenças mentais. No total, 9,3% da população brasileira sofre de ansiedade, entre as mulheres: 7,7% delas são ansiosas, ante a 3,6% dos homens, cujas causas podem ser prazos curtos, metas inatingíveis e a necessidade constante de demonstrar resultados; e

(d) a Síndrome do Pânico, crises agudas e inesperadas, que misturam sentimentos de desespero e medo e pode se associar a sintomas físicos, como falta de ar e dor no peito, que às vezes confunde-se com um ataque cardíaco.

Dados do Ministério da Previdência Social mostram que, em 2023, foram concedidos 288.865 benefícios por incapacidade devido a transtornos mentais e comportamentais no Brasil, 38% a mais do que em 2022, quando foram concedidos 209.124 benefícios. Em 2021, foram 200.244³.

3 CONVENÇÃO 111 E 190 DA OIT. NOVO CONCEITO DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO AMBIENTE DO TRABALHO

A Convenção 111/OIT, ratificada pelo Brasil, veda qualquer prática discriminatória no ambiente de trabalho, decorrente de raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Além da disciplina legal, deve-se mencionar a existência de acordos ou convenções coletivas de trabalho que regulam as relações entre empregados e empregadores e a vedação ao assédio moral. Assim, ainda considerando a inexistência de norma específica que regule o assédio moral, sua incidência pode ser validamente analisada no caso concreto.

A Convenção 190/OIT é o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho, entrou em vigor em 25 de junho de 2021:

Artigo 1 – 1. Para os fins desta convenção:

a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero;

b) o termo “violência e assédio baseado em gênero” significa violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual.

2. sem prejudicar as alíneas a) e b) do parágrafo 1 deste artigo, as definições nas leis e regulamentos nacionais podem prever um único conceito ou conceitos separados.

A Convenção 190/OIT junto com a Recomendação 206/OIT reconhecem o direito de todas as pessoas, no mundo do trabalho, a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. O objetivo é proteger os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo funcionários conforme definido pela legislação e prática nacional, bem como pessoas que trabalham, independentemente de sua condição contratual, pessoas em treinamento, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores cujo emprego foi rescindido, voluntários, pessoas desempregadas e candidatas a emprego, e indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

O assédio sexual no trabalho também é compreendido como sendo oriundo da desigualdade de gênero e pelo novo conceito dispensa a reiteração da conduta. Até o momento, o Brasil não ratificou a sua adesão, porém 11 países ratificaram a

³ Disponível em: <valor.globo.com/carreira/noticia/2024/01/22/afastamentos-por-transtornos-de-sau-de-mental-sobem-38.ghtml>. Acesso em: 08 maio 2024.

Convenção 190/OIT sobre Violência e Assédio: Argentina, Equador, Grécia, Itália, Maurício, Somália, África do Sul, Uruguai, Fiji e Namíbia, Portugal.

4 DIRETIVAS E LEGISLAÇÃO EUROPEIA. PORTUGAL E ESPANHA

Na União Europeia a Diretiva 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, estabelece um quadro de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. A Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05 de Julho, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego.

A França foi pioneira ao instituir uma lei regulando a coibição do assédio moral, conforme Capítulo IV da Lei n. 2002-73/2002 (Lei de Modernização Social), que determina a proteção do trabalhador contra atos repetidos de assédio moral, que tenham por efeito a degradação das condições de trabalho capazes de lesar sua saúde física, mental ou, ainda, comprometer seu futuro profissional.

Em Portugal, os artigos 25º, 26º e 59º da Constituição da República Portuguesa traçam as diretrizes quanto à inviolabilidade da integridade moral e física da pessoa e dos direitos de personalidade, dentre eles, a identidade pessoal, o desenvolvimento da personalidade, a capacidade civil, a cidadania, o bom nome e reputação, a imagem, a palavra, a reserva da intimidade da vida privada e familiar e a proteção legal contra quaisquer formas de discriminação. O artigo 59º, item 1, alínea “b” estabelece que todos os trabalhadores têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

O artigo 29º do Código de Trabalho de Portugal, com as alterações trazidas pela Lei no 23, de 25 de junho de 2012, tipifica a conduta do assédio moral no âmbito das relações de trabalho como sendo

...o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Em Portugal a Resolução da Assembleia da República 7/2024 e o Decreto do Presidente da República 12/2024, referem à ratificação da Convenção 190/OIT, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Na Espanha, o artigo 115 da Lei da Seguridade define como acidente de trabalho qualquer dano físico que o trabalhador sofre resultantes de trabalhos executados. Logo, que inclui o “acoso psicológico, el estrés y el burnout como accidentes del trabajo”⁴.

A lei trabalhista espanhola protege a dignidade pessoa humana, compreendida a proteção frente a ofensas verbais ou físicas e também de natureza sexual. A Ley

⁴ Ainda, a matéria sobre acoso no ambiente de trabalho faz parte das negociações coletivas de trabalho: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, Acoso laboral y negociación colectiva en Andalucía = Mobbing and collective bargaining in Andalucía. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 37, p. 131-176, jul./dez. 2010, Ver Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 37 (jul./dez. 2010)

62/2003 e a Ley Orgánica 3/2007 introduziram no Estatuto do Trabalho (artigo 4.2 e artigo 54.2) a figura “del acoso sexual y el acoso por razón de sexo” e caracterizou como falta grave e causa de despedida.

Na Espanha, no Código Penal, artigo 178 estabelece: "Quem atacar a liberdade sexual de outra pessoa, recorrendo à violência ou à intimidação, será punido como responsável por agressão sexual com pena de prisão de um a cinco anos". A legislação espanhola também considera como agressão sexual "os atos de teor sexual que se realizem empregando violência, intimidação ou abuso de uma situação de superioridade ou de vulnerabilidade da vítima".

Na Espanha, em agosto de 2022, foi criada a Lei da Liberdade Sexual, conhecida como “Solo sí es sí” (“Só sim é sim”, em tradução livre). Só se entenderá que há consentimento quando este tiver sido livremente expresso por meio de atos que, diante das circunstâncias do caso, expressem claramente a vontade da pessoa; (2) as condutas sexuais sem consentimento são consideradas agressões e passíveis de punição com penas que dependem das circunstâncias de cada caso; (3) a violência sexual digital, que se refere à extorsão sexual por meio de redes ou pornografia não consensual, também será processada; (4) prevê a proibição da publicidade pornográfica, que apresentem uma imagem humilhante ou discriminatória de mulheres usando seu corpo ou partes dele, ou associadas a comportamentos estereotipados e considerados ofensivos; (5) a lei prevê apoio às vítimas e educação sexual. Para as vítimas de agressão sexual que ganham menos do que o salário mínimo local (atualmente 14.000 euros por ano, cerca de R\$ 70 mil ao ano), a lei prevê ajuda financeira generosa e acesso prioritário à habitação pública.

Na Espanha, em 2018, veio o protocolo na região de Barcelona, o “No Callem” (Não nos Calaremos), que visa à combater violência e agressões sexuais contra as mulheres em espaços como discotecas e bares, e que confere maior credibilidade a palavra da vítima, pois, muitas vezes, há alegação de falta de prova, e a defesa, por conta de uma série de mitos e estereótipos, a culpa recai sobre a vítima, como se ela quisesse se aproveitar, aparecer, receber dinheiro ou arruinar a vida do acusado. Protocolos semelhantes ao “No Callem” vigoram em outros países. Na Inglaterra, desde 2016, existe o “Ask for Angela” (pergunte pela Angela) Frequentadores de bares e discotecas que se sentirem inseguros, vulneráveis ou ameaçados podem procurar ajuda de forma discreta, abordando a equipe do local e perguntando pela “Angela”. “Um integrante treinado da equipe procurará apoiá-la e auxiliá-la. Nos Estados Unidos, o código é pedir um “angel shot”. Se a bebida fictícia for pedida pura, um funcionário do bar vai acompanhar a pessoa até o carro. Se for pedido o shot com gelo, o empregado solicitará um carro por aplicativo, como um Uber. A bebida pedida com limão significa que a polícia deve ser chamada. Os bares que aderem à iniciativa colocam cartazes nos banheiros femininos informando o código⁵.

⁵ Leia mais no texto original: <<https://www.poder360.com.br/internacional/espanha-e-referencia-em-combate-a-violencia-sexual/>>. 2024.

5 VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO BRASIL. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

5.1 Violência e Assédio Moral e Constituição Federal

No Brasil, o artigo 1º, III da CF/88 eleva a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, bem como o valor social do trabalho, previsto no inciso V do mesmo dispositivo. O art. 5º, inciso X, da Carta Federal estatui “São Invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

5.2 Violência e Assédio Moral e Código Civil

No âmbito infraconstitucional, os artigos 11 a 21 do Código Civil, aplicado supletivamente à Direito do Trabalho, por força do artigo 8º, parágrafo único da CLT prevê a proteção aos direitos da personalidade. O art. 12, do diploma civil estatui que pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

O art. 186 CC, estatui: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

A seu turno, o art. 187, CC, comanda:

Também 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 responsabilidade objetiva vem no art. 927 CC:

Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.” E, haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Ainda, são também responsáveis pela reparação civil: o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (art. 932.III,CC.) E na forma do art. 934 do CC. e Súmula 341 do C. STF, é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto, sem contar que são solidariamente responsáveis com os autores os co-autores do dano (art. 942, § único, CC).

5.3 Lei Penal: Crimes de Violência Psicológica, de Perseguição, Assédio Moral, Assédio Sexual

a) Crime de assédio moral: ao lado dos crimes de injúria, calúnia, difamação, lesão corporal, constrangimento ilegal, ameaça, redução análoga à condição de escravo, proteção à intimidade e vida privada na inviolabilidade da correspondência e, em casos extremos, induzimento ao suicídio, o artigo 146-A, do Código Penal estatui:

Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

b) Crime de perseguição: em razão da tipificação da conduta de perseguição, insta analisar sua aplicação ao caso de assédio moral no ambiente de trabalho.

A Lei 14.132, de 31 de março de 2021, revogou o artigo 65, da Lei das Contravenções Penais e tipificou a conduta de perseguição, nos seguintes termos:

Perseguição – Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

§ 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido:

I – contra criança, adolescente ou idoso;

II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código;

III – mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma.

§ 2º As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência.

§ 3º Somente se procede mediante representação.

Antes da citada norma, a matéria, como narrado, era regulamentada pelo artigo 65, do Decreto-lei 3.688/1941, que previa que molestar alguém ou perturbar-lhe a tranquilidade, por acinte ou por motivo reprovável uma pena de prisão simples, de quinze dias a dois meses, ou multa. A palavra perseguição tem origem no termo latino *persequor*, que significa ir ao enalço de alguém, acossar, seguir sem cessar, atingir. A conduta incriminadora, conhecida pelo inglês *stalk*, que significa perseguir, estreitar. Damásio de Jesus, em artigo escrito em 2008, afirmava:

Não é raro que alguém, por amor ou desamor, por vingança ou inveja ou por outro motivo qualquer, passe a perseguir uma pessoa com habitualidade incansável. Repetidas cartas apaixonadas, e-mails, telegramas, bilhetes, mensagens na secretária eletrônica, recados por interposta pessoa ou por meio de rádio ou jornal tornam um inferno a vida da vítima, causando-lhe, no mínimo, perturbação emocional. A isso dá-se o nome de stalking. Stalking é uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a esfera de privacidade da vítima, repetindo incessantemente a mesma ação por maneiras e atos variados, empregando táticas e meios diversos: ligações nos telefones celular, residencial ou comercial, mensagens amorosas, telegramas, ramalhetes de flores, presentes não solicitados, assinaturas de revistas indesejáveis, recados em faixas afixadas nas proximidades da residência da vítima, permanência na saída da escola ou do trabalho, espera de sua passagem por determinado lugar, frequência no mesmo local de lazer, em supermercados etc. O stalker, às vezes, espalha boatos sobre a conduta profissional ou moral da vítima, divulga que é portadora de um mal grave, que foi demitida do emprego, que fugiu, que está vendendo sua residência, que perdeu dinheiro no jogo, que é procurada pela Polícia etc. Vai ganhando, com isso, poder psicológico sobre o sujeito passivo, como se fosse o controlador geral dos seus movimentos.

c) Crime de Violência psicológica: a Lei 14.188/2021 que tipificou o crime de violência psicológica contra a mulher e incluiu o artigo 147-B, ao Código Penal:

Art. 147-B. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação:

Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

O parágrafo 13 do artigo 129, do Código Penal, para incluir como qualificadora crime de lesão corporal a violência realizada “contra a mulher, por razões da condição do sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121” do Código Penal, o qual considera que há razões de condição de sexo feminino o crime quando envolva violência doméstica e familiar ou menosprezo ou discriminação à condição de mulher.

d) Crime de assédio sexual: artigo 216-A do Código Penal: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, com pena de 1 a 2 anos). O crime pressupõe a existência de uma relação laboral entre o agente e a vítima, em que o agente usa a hierarquia ou ascendência de seu cargo, emprego ou função com a finalidade de obter a vantagem sexual (um beijo, contato físico, sair com a vítima etc.). Segue a descrição dos tipos penais de assédio, importunação e estupro no Código Penal:

Assédio sexual (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001):

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave. Estupro de vulnerável (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

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

Parágrafo único. (VETADO)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. Importunação sexual (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018)

Art. 217-A. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos Pena – reclusão, de 8 (oito) a 15 (quinze) anos.

§ 1º Incorre na mesma pena quem pratica as ações descritas no caput com alguém que, por enfermidade ou deficiência mental, não tem o necessário discernimento para a prática do ato, ou que, por qualquer outra causa, não pode oferecer resistência.

Caso a conduta tenha sido praticada nas ruas, nos meios de transporte ou outros contextos, o crime será outro: importunação sexual ou estupro de vulnerável, se a vítima não puder oferecer resistência.

5.4 Violência e Assédio Moral. Consolidação das Leis Trabalhista. Leis Esparsas

A lei trabalhista prevê a ocorrência de justa causa patronal nos termos das alíneas “b”, “j” ou “k”, do artigo 482 da CLT ou a rescisão indireta do contrato de trabalho, de acordo com as alíneas “a”, “b”, “d”, “e” e “g” do artigo 483, por aquele que sofrer humilhação moral, com fundamento no descumprimento das obrigações do empregador. A alínea “b”, do artigo 482 da CLT prevê faltoso o ato quando o empregado tiver incontinência de conduta ou mau procedimento. Considera-se incontinência de conduta o comportamento inapropriado do trabalhador e o mau procedimento caracteriza-se pela conduta irregular do empregado, segundo os padrões éticos e morais adotados no contexto social em que se insere o que inclui o assédio moral. No entanto, sua caracterização também ocorre de acordo com as alíneas “j” e “k” do artigo 482 da CLT, que tratam da prática de ato lesivo à honra e boa fama, ou ofensa física praticadas contra o empregador, superior hierárquico ou qualquer pessoa, o que também se enquadra no conceito de assédio moral.

Da mesma forma, há rescisão indireta quando “forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato”, o empregado “for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo”, “não cumprir o empregador as obrigações do contrato”, “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama” ou “o empregador reduzir seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários” (artigo 483 da CLT).

A Lei 14.611/2023 alterou a redação do parágrafo 6º e acrescentou o parágrafo 7º, ao artigo 461, da CLT, para determinar que em caso de discriminação em razão de sexo, raça, etnia, origem ou idade, a condenação ao pagamento das diferenças salariais ao empregado discriminado não afasta o direito ao recebimento de indenização por danos morais e que deverá ser imputada multa correspondente a dez vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

O assédio moral caracteriza não apenas um descumprimento contratual, mas também ofensa aos direitos fundamentais e às normas tutelares previstas na ordem jurídica social, quando prevista a justa causa patronal ou o trabalhador para a rescisão do contrato de trabalho. Ressalte-se que, as Convenções da OIT são aplicáveis no âmbito interno, mesmo não ratificadas, desde que compatíveis com a ordem jurídica, nos termos do artigo 8º da CLT:

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

A Lei 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias, para efeitos de admissão ou manutenção do contrato de trabalho. Caso o assédio moral que enseja a rescisão do contrato de trabalho decorra de ato discriminatório, poderá o empregado postular

sua reintegração ou indenização em dobro pelo período de afastamento, de acordo com o artigo 4º, I e II, da Lei 9.029/1995.

No Brasil, ainda foram publicadas: a Lei nº 14.457/2022, que cria o Programa Emprega+ Mulheres e estabelece a obrigatoriedade do combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho; a Lei 14.540/2023 que institui 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; a Lei 17.951/2023, intitulada “Não se Cale” que prevê o combate ao assédio e violência sexual em bares, restaurante, casas noturnas e outros locais de lazer na cidade mediante um protocolo de auxílio e acolhimento da vítima. O Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução 351/2020 de combate o assédio no Judiciário; a Resolução 518/2023 que traz um manual procedimental nos Anexos I e II de acolhimento da vítima, bem como a Resolução 492/2023 de técnicas de instrução e julgamento na perspectiva de gênero, e comanda aos juízes dar credibilidade a palavra da vítima e a cuida da inversão do ônus da prova nas áreas civil e trabalhista.

6 O PAPEL DO SINDICATO NO COMBATE A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO. LEI 14.457/22. CIPAA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE E ASSÉDIO E CANAL DE DENÚNCIAS. CLÁUSULAS SOBRE ASSÉDIO NOS INSTRUMENTOS COLETIVOS

Através de pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão, as mulheres sofrem mais assédio no trabalho, sendo que 40% já foram ofendidas no trabalho em relação a 13% quanto aos homens. Ainda, “92% dos entrevistados, mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho do que os homens.” O Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC) revela que mais da metade dos trabalhadores, no Brasil, prática ou tolera assédio no ambiente de trabalho, dos participantes da pesquisa, 41% informaram que se omitiriam, mesmo tendo vivenciado o assédio. Quanto ao assédio sexual, 37% dos pesquisados disseram possuir flexibilidade ética quanto ao tema; apesar de entender que assédio sexual não é adequado e se trata de um crime, tendem a cair na cultura da indiferença ao não se importar que colegas sofram abordagens de um superior; e 16% afirmaram que buscariam deliberadamente se aproveitar da posição hierárquica para tentar subjugar subordinados para favores sexuais”.

O artigo 11, da Convenção 190/OIT, determina que:

Artigo 11 – cada membro, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, deve procurar garantir que:

(a) a violência e o assédio no mundo do trabalho sejam tratados nas políticas nacionais relevantes, tais como as relativas à segurança e saúde ocupacional, igualdade e não discriminação e migração;

(b) empregadores e trabalhadores e suas organizações, e autoridades relevantes, recebem orientação, recursos, treinamento ou outras ferramentas, em formatos acessíveis conforme apropriado, sobre violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio baseado em gênero; e

(c) iniciativas, incluindo campanhas de conscientização, sejam realizadas.

O art. 8º, inciso III, da Carta Federal dispõe que cabe aos Sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Os sindicatos exercem um papel importante em prol dos trabalhadores representados, na fase preventiva e repressiva, na seara extrajudicial e judicial, no combate a violência no local de trabalho, nela incluída o assédio moral, assédio comunicacional e assédio sexual.

Portanto, constitui missão constitucional dos sindicatos a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria, seja através da negociação coletiva, seja através do ajuizamento de ação para a preservação do direito laboral (art. 8º, III e IV, CF/1988). Os instrumentos preventivos de defesas são: a conciliação, a mediação e a arbitragem (art. 114, § 1º, CF/88), bem como a atuação nas comissões de conciliação previa, a negociação coletiva objetivando os acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 8º, IV, CF/88 e art. 7º, XXVI, CF/88). No artigo 8º, inciso VI, CF/88, foi positivado o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, pelo qual é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Os instrumentos repressivos, são as ações individuais na função de assistência jurídica, as ações coletivas de dissídio coletivo para fixação de cláusulas e condições de trabalho (art. 114, CF/88 e art. 856, CLT), a ação civil pública (art. 8º, III CF/88 e Lei 7347/85). De seu turno a Lei 7347/85, da ação civil pública, que trata das ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados a qualquer interesse difuso e coletivo (art. 1º, IV) confere legitimidade as associações que, concomitantemente: a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil; b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. Deste modo, no combate ao assédio moral, os Sindicatos estão legitimados a promover a ação civil pública para defesa dos interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos dos seus representados.

A Lei 14.457/2022 objetivou um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para as mulheres, assim traz um cardápio de responsabilidades pelas atividades de prevenção ao assédio cabe tanto à CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidente e Assédio) quanto ao departamento de Compliance da empresa, dependendo da estrutura organizacional, exigindo políticas claras, canais de denúncias e treinamentos regulares. Embora a Lei 14.457/2022 aponte a proteção das mulheres, nas práticas de combate ao assédio beneficiam todos os empregados, independentemente do gênero: (1) a inclusão de regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência nas normas internas da empresa; (2) a fixação de procedimentos para o recebimento, acompanhamento, e apuração de denúncias; (3) a inclusão de temas de prevenção ao assédio sexual e violência nas atividades da CIPA; (4) a realização de ações de capacitação sobre violência, assédio, igualdade, e diversidade no ambiente de trabalho; (5) as empresas que não se adequarem às exigências da Lei 14.457 dentro do prazo estipulado estão sujeitas a sanções administrativas, podendo incluir multas e outras penalidades legais.

Afigura-se, portanto, fundamental e obrigatória a atuação sindical, na pactuação da negociação coletiva, com objetivo de reduzir ou eliminar toda forma de assé-

dio e violência no ambiente de trabalho. Observa-se, do estudo, o seguinte número de cláusulas sobre assédio moral, nas normas coletivas: 2011 (22 cláusulas); 2012 (32 cláusulas); 2013 (38 cláusulas); 2014 (37 cláusulas); 2015 (32 cláusulas); 2016 (16 cláusulas); e 2017 (01 cláusulas). Em relação a cláusulas que previam a instituição de conselho para prevenção de assédio moral, tem-se: 2011 (07 cláusulas); 2012 (09 cláusulas); 2013 (09 cláusulas); 2014 (10 cláusulas); 2015 (10 cláusulas); e 2016 (02 cláusulas).

No estudo sobre papel das entidades sindicais na pactuação de instrumentos coletivos de trabalho as autoras Ana Luyza Caires de Souza e Taís Helena Cardoso Roldão, demonstram que a partir da análise dos instrumentos coletivos depositados no sistema Mediador, nos períodos: (1) período “A”, de 01/07/2021 a 01/07/2022, foram registrados 41.346 instrumentos coletivos, apenas 994 instrumentos coletivos apresentaram cláusulas relacionadas ao assédio; (2) período “B” de 01/07/2022 a 01/07/2023 foram registrados 42.688 instrumentos coletivos. Ao inserir a palavra “assédio” no campo de pesquisa de “Cláusulas”, apenas 885 instrumentos coletivos apresentaram cláusulas relacionadas ao assédio. Em 2023, no período de janeiro a julho, o Ministério Público do Trabalho recebeu 8.458 denúncias de assédio. Em sete meses, a quantidade já quase alcança o número total de denúncias ao longo de todo 2022, ano no qual foram recebidas 8.508⁶.

Quanto ao teor das cláusulas, as autoras mostram que, incluem cláusulas genéricas que não detalham medidas de combate e prevenção ao assédio:

Exemplo 1: Que a empregadora se compromete em fiscalizar e punir qualquer discriminação ou assédios ocorridos dentro do local de trabalho seja ele de qualquer natureza que traga malefícios ao trabalhador e comunicar ao sindicato do fato ocorrido e da punição a ser aplicada.

Exemplo 2: As empresas procurarão criar e divulgar programas de orientação sobre os aspectos da prevenção de assédio sexual e moral.

Exemplo 3: A empresa procurará criar e divulgar programas de orientação sobre os aspectos da prevenção de assédio sexual e moral.

Exemplo 4: A empresa se compromete a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com o Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (Sindicato e Empresa);

Parágrafo segundo: Caberá ao SINDICATO, EMPRESA, SESMT E CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a decência, dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão⁷.

Em suma, o estabelecimento de diálogo social e a criação de comissões com a participação sindical podem ser consideradas um importante avanço para a eliminação da violência e assédio no ambiente laboral. As cláusulas genéricas e específicas em acordos, e convenções coletivas, embora tímidas, surgem como ferramentas essenciais para sensibilizar, prevenir, intervir e combater o assédio. Isso demonstra a importância do fomento das boas práticas, dos canais de denúncias, dos protocolos

⁶ Disponível em: <institutolavoro.org.br/o-papel-das-entidades-sindicais-na-pactuacao-de-instrumentos-coletivos-de-combate-ao-assedio-nas-relacoes-de-trabalho/combate/>.

⁷ *Ibidem*.

de atendimento e acolhimento da vítima e a urgente participação massiva dos sindicatos na proteção do bem-estar, saúde e segurança dos trabalhadores (as) que se encontram vulneráveis nos casos de violência e assédio moral e assédio sexual e discriminação.

7 CONCLUSÃO

Importa ressaltar que a Convenção 190/OIT enuncia a expressão conjugada "violência e assédio" (violence and harassment) traduz comportamentos e práticas inaceitáveis, pois são capazes de gerar sofrimento físico, psicológico, sexual ou econômico, inclusive por questões de gênero. Logo, contempla todos os tipos violências, assédio e discriminação organizacional (mansplaining, gaslighting, stalk e o cyberbullying e cyberstalk). Observa-se a amplitude de local de trabalho: não se fala na coibição da violência e assédio apenas no local de trabalho (workplace), mas no "mundo do trabalho" (world of work); insere o trajeto entre a casa e o local de trabalho e na esfera das comunicações.

No quesito subjetivo, as normas são expressamente direcionadas a todos, independentemente de gênero e, ainda, acolhe trabalhadores formais e informais, estendendo-se aos voluntários, estagiários, vendedores ambulantes e trabalhadores domésticos, laborem em ambientes urbanos ou rurais, indistintamente. Elege a igualdade de gênero como sólido pilar do trabalho decente, em evidente contemplação ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao da não discriminação.

Além de estabelecer conceitos, coibir práticas e ampliar a proteção ao trabalhador, o instrumento normativo assume como essenciais informação e treinamento à efetivação de seus objetivos, mormente para que trabalhadores, versados, tomem consciência da gravidade e nocividade de tais práticas e, assim, consigam de fato se resguardar, inclusive por meio da tutela sindical e tutela jurisdicional. O texto normativo da Convenção 190/OIT, salienta o mérito de investigações sobre as práticas e o desenvolvimento de soluções internas e externas ao ambiente laboral, nas negociações coletivas e nas Cortes e nos Tribunais, sem olvidar o privilégio conferido ao apoio às vítimas, de forma de ampliar o manto protetivo sobre os trabalhadores (as) frente as suas vulnerabilidades.

Do cipoal legislativo apresentado verifica-se que a violência no ambiente de trabalho traz um cardápio de responsabilidade para o empregador: trabalhista, previdenciária, civil, penal, administrativa. O assédio moral autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, a reparação trabalhista das verbas salariais e indenizatórias por danos materiais e morais, constitui causa de doença do trabalho e respectivas responsabilidades previdenciárias e civis, pelo afastamento por incapacidade temporária e permanente para o trabalho; ainda atrai a responsabilidade criminal e administrativa.

Para as empresas, surgem os seguintes desafios: como evitar condenações por assédio moral é uma pergunta equivocada, pois a desafio correto seria: como prevenir? A resposta correta será mediante o desvelamento do tema, o seu conhecimento, as ações afirmativas e positivas, a criação de uma ouvidoria, canais de denúncias, a criação de um comitê de ética, uma administração de recursos humanos integrada e holística, com um assistente social e um psicólogo, bem preparados, e ainda um cargo de mediador na ferramenta de Compliance de Relações Humanas.

Dentre os desafios para as entidades sindicais no Brasil temos a missão de compatibilizar a competitividade das empresas com uma regulamentação que limite a insegurança e a desigualdade, num contexto de integração social e desenvolvimento econômico sustentável. Assim é mister privilegiar a valorização da negociação coletiva, focada no incremento da tutela sindical em todos os níveis; máxime a representação no local de trabalho, com poder de consulta, informação, participação e negociação com novos conteúdos e, ainda para servir de canal de denúncia da violência no ambiente de trabalho.

Conclui-se, pois que na ordem jurídica brasileira o Sindicato é uma instituição importante, porque vocacionada a fazer cumprir os ditames da Convenção 190/OIT na erradicação da violência no local do trabalho, ao lado dos Estados-membros e dos empregadores, para uma vida profissional digna, segura e saudável para todas as pessoas. Urge, portanto, enfrentar os desafios e que sejam envidados esforços do Poder Público empregadores e entidades sindicais, para que sejam coibidos os atos de violência contra os trabalhadores, em todos os seus aspectos, como meio de dar eficácia dos direitos humanos fundamentais.

8 REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, A. R. *As metas e o assédio moral organizacional: do sequestro da subjetividade ao resgate da cidadania*, Congresso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, 3, 2017, Florianópolis, UFSC, 2017.
- AVILA, Rosemari Pedrotti de, *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*, dissertação, Universidade de Caxias do Sul, Brasil, 2008.
- BALLESTEROS, B, *et al, III Estudios sobre acoso escolar y cyberbullying según los afectados*, Informe del Teléfono ANAR, Madrid-España, [s.n.], 2016, Disponível em: <www.fundacionmutua.es>.
- BRAMANTE, Ivani Contini, *O stress profissional e o dano psicológico*, Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, 2015, <<https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/439>>.
- BRAMANTE, Ivani Bramante, *Incapacidade Laboral e Impropriedade da Tabela da Susep na Justiça do Trabalho*, Revista Científica CIF Brasil, 2022, p. 03-21, <<http://www.doi.org/10.4322/CIFBRASIL.2022.014>>.
- BRAMANTE, Ivani Contini, *Subordinação algorítmica: digital platform worker ou crowdworking*, Revista LTr, Legislação do Trabalho, v. 5, p. 586, 2022.
- BRAMANTE, Ivani Contini, *Vulnerabilidade processual e inversão do ônus da prova da doença do trabalho e do assédio moral*, São Paulo, Revista LTr, Março de 2022.
- BRAMANTE, Ivani Contini, *Princípio das Novas Tecnologias Pro Homine*, In LGPD e Compliance Trabalhista. Os desafios atuais do Direito do Trabalho Empresarial, Coordenação Fernanda Perregil e Ricardo Calcini, Leme, Editora JH Mizuno. 2021.
- BRAMANTE, Ivani Bramante, *Igualdade de Gênero e Democracia Paritária: novos referenciais teóricos, hermenêuticos e metodológicos. Julgamento na Perspectiva de Gênero*, In O Feminino e o Direito na Contemporaneidade, Volume 4, SOUZA, Célia Regina Nilander (Org. e Coord), Rio de Janeiro, Lumem Juris, 2023.
- BRAMANTE, Ivani Bramante, *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no Âmbito Trabalhista*, In Julgamento com Perspectiva de Gênero. Casos Comentados pela Magistradas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Coord: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, 1ª ed, Campinas, Lacier, 2023.
- BRAMANTE, Ivani Bramante; CARLOTO, Selma; BRAMANTE, Simone, *ESG+I Governança Ambiental, Social e Corporativa*, São Paulo, LTR, 2023.
- BRAMANTE, Ivani Contini, *O futuro do trabalho e o trabalho do futuro*, In Inteligência Artificial e as Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho, CARLOTO, Selma (coord) (Org), 1ed, Leme, Mizuno, 2022

BRAMANTE, Ivani Contini, *Convenção 190 da OIT e enfrentamento da violência no ambiente de pelo movimento sindical*. In O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT (Coord) ARAUJO, Adriane Reis de, Belo Horizonte, RTM, 2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; LIMA, Claudia Rejane de, *A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho*, Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, p. e2, 2020, p. 2.

DA SILVA, Camila, *Sindicatos levam denúncias de assédio na Caixa à Organização Internacional do Trabalho*, CartaCapital, 12 de agosto de 2022, Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/sindicatos-levam-denuncias-de-assedio-na-caixa-a-organizacao-internacional-do-trabalho>>, Acesso em: 18 ago. 2023.

DARAY, Hermán, *Daño psicológico*, Buenos Aires, Editorial Astrea, 2000.

Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, Geneva: ILO, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2023.

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

<https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/08/16/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-disparam-no-brasil-em-2023.ghtml> Acesso em 28 de ago. de 2023.

GARCIA, Leila Posenato, *Violência e assédio no trabalho: expectativa sobre a ratificação da Convenção 190 da OIT pelo Brasil*, Revista Brasileira De Saúde Ocupacional n. 48, 2023, Disponível em <<https://doi.org/10.1590/2317-6369/00223pt2023v48eedf11>>.

GÓMEZ, M. T.; NAVARRO, D. *Revisión teórica sobre bullying en alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo*, Psiquemag, v. 6, n. 1, p. 5–18, 2017, Disponível em: <<http://ojs.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/169/88>>.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, *Acoso laboral y negociación colectiva en Andalucía = Mobbing and collective bargaining in Andalucía*, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 37, p. 131-176, jul./dez. 2010.

MORAIS, T.; Múrias, C., & Magalhães, M. J, *Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos*, International Journal on Working Conditions. Acesso em <https://sigarra.up.pt/flup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=92563>.

NOGUEIRA, Rafael Maia; CARVALHO NETO, Antônio Moreira de; NUNES, Thiago Soares, *A negociação coletiva e assédio moral no Brasil: Alguma luz no fim do túnel?*, REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre), v. 24, p. 21-45, 2018, p. 29.

PEDUZZI, M. C. I, *Assédio moral*, Revista TST, Brasília, v. 73, n. 2, 2007.

VALLÉS TURMO, P.; CALVO PASCUAL, P, *¿Por qué a mí? Me acosan, ¡Socorro! No mires para otro lado*, Madrid-España, EOS Instituto de Orientación Psicológica, 2016.