



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MARCELO ROBERTO SILVA DOS SANTOS

POLÍTICA DE PREVENÇÃO, ENFRENTAMENTO E COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL E AO ASSÉDIO ELEITORAL, COM ESPEQUE NA CONVENÇÃO 190 DA
OIT

CURITIBA

2023

MARCELO ROBERTO SILVA DOS SANTOS

POLÍTICA DE PREVENÇÃO, ENFRENTAMENTO E COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL E AO ASSÉDIO ELEITORAL, COM ESPEQUE NA CONVENÇÃO 190 DA
OIT

Tese apresentada ao curso de Pós-Graduação em
Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade
Federal do Paraná, como requisito parcial à
obtenção do título de Doutor em direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszka

CURITIBA

2023

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

Santos, Marcelo Roberto Silva dos
Política de prevenção, enfrentamento e combate ao
assédio moral e ao assédio eleitoral, com espeque na
Convenção 190 da OIT / Marcelo Roberto Silva dos Santos. –
Curitiba, 2023.
1 recurso on-line : PDF.

Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná,
Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em
Direito.
Orientador: Paulo Ricardo Opuszka.

1. Assédio moral. 2. Eleições. 3. Direito do trabalho.
4. Organização Internacional do Trabalho. I. Opuszka, Paulo
Ricardo. II. Título. III. Universidade Federal do Paraná.

Bibliotecário: Pedro Paulo Aquilante Junior – CRB-9/1626

ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE DOUTORADO PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE DOUTOR EM DIREITO

No dia seis de novembro de dois mil e vinte e tres às 17:30 horas, na sala de Defesas - 317 - 3º andar, Prédio Histórico da UFPR - Praça Santos Andrade, 50, foram instaladas as atividades pertinentes ao rito de defesa de tese do doutorando **MARCELO ROBERTO SILVA DOS SANTOS**, intitulada: **Política de prevenção, enfrentamento e combate ao assédio moral e ao assédio eleitoral, com espeque na Convenção 190 da OIT**, sob orientação do Prof. Dr. PAULO RICARDO OPUSZKA. A Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação DIREITO da Universidade Federal do Paraná, foi constituída pelos seguintes Membros: PAULO RICARDO OPUSZKA (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), MARCO AURELIO SERAU JUNIOR (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS-KNOERR (CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA), ZÉU PALMEIRA SOBRINHO (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE), LUIZ EDUARDO GUNTHER (CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA). A presidência iniciou os ritos definidos pelo Colegiado do Programa e, após exarados os pareceres dos membros do comitê examinador e da respectiva contra argumentação, ocorreu a leitura do parecer final da banca examinadora, que decidiu pela APROVAÇÃO. Este resultado deverá ser homologado pelo Colegiado do programa, mediante o atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca dentro dos prazos regimentais definidos pelo programa. A outorga de título de doutor está condicionada ao atendimento de todos os requisitos e prazos determinados no regimento do Programa de Pós-Graduação. Nada mais havendo a tratar a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, PAULO RICARDO OPUSZKA, lavrei a presente ata, que vai assinada por mim e pelos demais membros da Comissão Examinadora.

CURITIBA, 06 de Novembro de 2023.

Assinatura Eletrônica

07/11/2023 10:45:05.0

PAULO RICARDO OPUSZKA

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

07/11/2023 10:59:38.0

MARCO AURELIO SERAU JUNIOR

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

20/11/2023 09:55:47.0

VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS-KNOERR

Avaliador Externo (CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA)

Assinatura Eletrônica

07/11/2023 08:20:00.0

ZÉU PALMEIRA SOBRINHO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE)

Assinatura Eletrônica

07/11/2023 10:54:14.0

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Avaliador Externo (CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA)

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação DIREITO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da tese de Doutorado de **MARCELO ROBERTO SILVA DOS SANTOS** intitulada: **Política de prevenção, enfrentamento e combate ao assédio moral e ao assédio eleitoral, com espeque na Convenção 190 da OIT**, sob orientação do Prof. Dr. PAULO RICARDO OPUSZKA, que após terem inquirido o aluno e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de doutor está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 06 de Novembro de 2023.

Assinatura Eletrônica

07/11/2023 10:45:05.0

PAULO RICARDO OPUSZKA

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

07/11/2023 10:59:38.0

MARCO AURELIO SERAU JUNIOR

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

20/11/2023 09:55:47.0

VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS-KNOERR

Avaliador Externo (CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA)

Assinatura Eletrônica

07/11/2023 08:20:00.0

ZÉU PALMEIRA SOBRINHO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE)

Assinatura Eletrônica

07/11/2023 10:54:14.0

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Avaliador Externo (CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus o dom da vida, bem como o privilégio de ter me permitido chegar até aqui.

Aos meus pais, Lúcio e Carminha, professores da Universidade Federal do Rio Grande do Norte aposentados, oriundos do interior do Rio Grande do Norte, por terem sempre nos ensinado a necessidade de aprofundar os conhecimentos. Especificamente na elaboração da tese pelo apoio incondicional.

Aos meus filhos, Marcela, Marina, Lúcio Neto e Maria Raquel, e à minha esposa Geórgia, por terem sido minha motivação para que fosse possível o caminhar de todo esse percurso e pela compreensão pelas ausências .

Aos meus irmãos, Carlos Kelsen, Klevelando Augusto e Ilana Karina, pelas palavras carinhosas de incentivo, pelo apoio e por acreditarem na conclusão deste trabalho.

Aos amigos da “Família 1ª Vara do Trabalho de Natal e agregados” que me apoiaram e possibilitaram meus afastamentos para aulas e escrita da tese.

À Universidade do Estado do Rio Grande do Norte e a Universidade Federal do Paraná que se uniram para formação de 30 docentes com a realização do Dinter em Direito, em especial ao Professor Sérgio Alexandre de Moraes Braga Júnior, defensor incansável e grande idealizador deste projeto.

A turma do DINTER pela cooperação aos longos destes últimos quatro anos, em especial ao amigo que ganhei, com o doutorado, Xisto Tiago de Medeiros Neto, que tanto contribuiu para que esse trabalho fosse possível, com a disponibilização de livros, artigos, periódicos, sugestões e com a palavra de incentivo sempre.

Ao Grande Professor Paulo Ricardo Opuszka que foi o responsável pelo acolhimento da tese, tendo sempre de forma incansável apoiado a realização da pesquisa. Tornou-se o professor com mais aderência junto à turma do DINTER, com sua amizade, suas lições de vida, seu carinho e respeito de sempre.

Aos professores participantes das bancas de qualificação e defesa, pelos questionamentos, pelas indicações, pelas vedações, pelas sugestões e críticas que foram decisivas para elaboração da tese.

Por fim, aos alunos da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, sempre com palavras e mensagens de incentivo.

"O Brasil teve Coroa antes de ter povo. Teve parlamentarismo antes de ter eleições. Teve escolas superiores antes de ter cursos de alfabetização. Teve bancos antes de ter economias. Teve artistas antes de ter arte. Teve conceito exterior antes de ter consciência interna. Fez empréstimos antes de ter riqueza consolidada. Começou quase tudo pelo fim. Foi uma obra de inversão". (Lima, 1971, p. 84)

RESUMO

O crescimento dos casos de assédio moral materializado pelo número de processos recebidos no judiciário trabalhista e de assédio eleitoral face ao número de Ações Civis Públicas Ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, mesmo após a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, apontaram para a necessidade de aprofundamento dos estudos dos referidos temas. O objetivo da presente tese é Desenvolver uma Política de Prevenção, Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Eleitoral, tendo como ponto de partida a Convenção 190 da OIT. Para demonstrar os atos causadores do assédio moral foi realizada análise dos processos judiciais trabalhistas do Rio Grande do Norte, julgados entre 2022 e o 1º semestre de 2023. Também foram analisados os processos judiciais de todo o Brasil em que houve o ajuizamento da Ação Civil Pública pelo MPT nos casos de Assédio Eleitoral. Como contribuição apresenta-se uma Política Nacional de Prevenção, Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Eleitoral.

Palavras-chave: Assédio moral; Assédio eleitoral; Convenção nº 190 da OIT; Prevenção ao assédio; Combate ao assédio;

ABSTRACT

The growth in cases of moral harassment materialized by the number of cases received in the labor judiciary and electoral harassment in relation to the number of Public Civil Actions filed by the Labor Public Prosecutor's Office, even after Convention 190 of the International Labor Organization, pointed to the need for further studies on these topics. The objective of this thesis is to Develop a Policy to Prevent, Combat and Confront Moral Harassment and Electoral Harassment, having as a starting point the ILO Convention 190. To demonstrate the acts causing moral harassment, an analysis of labor lawsuits in Rio Grande do Norte, judged between 2022 and the 1st half of 2023, was carried out. We also analyzed the lawsuits from all over Brazil in which the Public Civil Action was filed by the MPT in cases of Electoral Harassment. As a contribution, a National Policy for the Prevention, Combat and Confrontation of Moral Harassment and Electoral Harassment is presented.

Keywords: Bullying; Election harassment; ILO Convention 19; Prevention, Combating and Confrontation with Harassment;

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1 –	NÚMERO DE ASSÉDIOS NO PODER JUDICIÁRIO.....	48
QUADRO 2 –	REGISTRO DE OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO.....	61
QUADRO 3 –	QUANTITATIVO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO POR REGIÃO.....	98
QUADRO 4 –	TEMPO DE ANÁLISE DA TUTELA APÓS AUTUAÇÃO.....	110
FIGURA 1 –	BUSCA POR ASSUNTO NO PJE/MPT.....	122
FIGURA 2 –	BUSCA POR PRIORIDADE NO PJE/MPT.....	123

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 –	SEXO DOS INGRESSANTES NAS AÇÕES AJUIZADAS.....	68
TABELA 2 –	IDADE DOS INGRESSANTES NAS AÇÕES AJUIZADAS.....	68
TABELA 3 –	ANO DA AUTUAÇÃO DOS PROCESSOS.....	68
TABELA 4 –	MUNICÍPIOS ONDE HOUE AJUIZAMENTO DAS DEMANDAS.....	69
TABELA 5 –	QUANTITATIVO DE PROCESSOS DISTRIBUÍDOS POR VARA DO TRABALHO.....	70
TABELA 6 –	SEGMENTO DA EMPRESA COM MAIORES DEMANDAS DE ASSÉDIO MORAL PERANTE O JUDICIÁRIO POTIGUAR	71
TABELA 7 –	JULGAMENTO DO TEMA ASSÉDIO - 1º GRAU.....	72
TABELA 8 –	FUNDAMENTAÇÃO NA CONVENÇÃO 190 - 1º JULGAMENTO.....	73
TABELA 9 –	RECURSO DE QUAL PARTE - 1º JULGAMENTO.....	73
TABELA 10 –	JULGAMENTO DO TEMA ASSÉDIO - 2º GRAU.....	74
TABELA 11 –	FUNDAMENTAÇÃO NA CONVENÇÃO 190 - 2º JULGAMENTO.....	74
TABELA 12 –	RECURSO TST.....	75
TABELA 13 –	SEXO DOS INGRESSANTES NAS AÇÕES AJUIZADAS DOS CASOS EM QUE HOUE O RECONHECIMENTO DO ASSÉDIO MORAL PELO 1º GRAU.....	76
TABELA 14 –	IDADE DOS INGRESSANTES NAS AÇÕES AJUIZADAS DOS CASOS EM QUE HOUE O RECONHECIMENTO DO ASSÉDIO MORAL PELO 1º GRAU.....	76
TABELA 15 –	ANO DE AUTUAÇÃO DOS PROCESSOS EM QUE HOUE A CONDENAÇÃO PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL....	76
TABELA 16 –	MUNICÍPIOS ONDE HOUE A DEMANDA DO ASSÉDIO MORAL.....	77
TABELA 17 –	VARAS DO TRABALHO DO TRT 21ª, ONDE TRAMITAM OS PROCESSOS COM JULGAMENTO FAVORÁVEL AO RECONHECIMENTO DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL....	77

TABELA 18 –	SEGMENTO EMPRESARIAL QUE MAIS PRATICA ASSÉDIO MORAL.....	78
TABELA 19 –	USO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT NA FUNDAMENTAÇÃO DOS JULGADOS PELAS VARAS DO TRABALHO.....	78
TABELA 20 –	RECURSO DE QUAL PARTE - 1º JULGAMENTO.....	79
TABELA 21 –	JULGAMENTO DO TEMA ASSÉDIO - 2º JULGAMENTO.....	79
TABELA 22 –	JULGAMENTO DO TEMA ASSÉDIO - 2º JULGAMENTO.....	80
TABELA 23 –	ANO DE AUTUAÇÃO.....	106
TABELA 24 –	SEGMENTO DA EMPRESA COM MAIOR QUANTIDADE DE PROCESSOS JUDICIAIS DE ASSÉDIO ELEITORAL.....	107
TABELA 25 –	ESTADOS COM MAIORES DEMANDAS JUDICIALIZADAS..	108
TABELA 26 –	PETIÇÃO INICIAL - CONVENÇÃO 190 DA OIT.....	109
TABELA 27 –	ASSÉDIO RECONHECIDO NA TUTELA.....	109
TABELA 28 –	JULGAMENTO - CONVENÇÃO 190.....	110
TABELA 29 –	RECURSO.....	111

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho
CIPAA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional da Atividade Econômica
CNDT	Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas
CNDTA	Certidão Negativa de Débitos Trabalhista e Assédio
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
CNPJ's	Cadastros Nacionais de Pessoas Jurídicas
Coordigualdade	Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DNA	ácido desoxirribonucleico
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ESA	Escolas Superiores da Advocacia
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesão por esforço repetitivo
MEI	Microempreendedor Individual
MPT	Ministério Público do Trabalho
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde

ONU	Organização das Nações Unidas
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PGT	Procuradoria Geral do Trabalho
PJE	Processo Judicial Eletrônico
PROAD	Processo Administrativo
RN	Rio Grande do Norte
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SESMT	Serviço Especializado de Medicina e Segurança do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TAC	Termos de Ajuste de Conduta
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TSE	Tribunal Superior Eleitoral
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VT	Vara do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
2	A CONVENÇÃO Nº 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	24
2.1	DEFINIÇÕES	27
2.2	ÂMBITO	30
2.3	PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	32
2.4	PREVENÇÃO E PROTEÇÃO	36
2.5	APLICAÇÃO E REPARAÇÃO	38
2.6	ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO	41
3	O ASSÉDIO MORAL	43
3.1	ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS	48
3.2	ANÁLISE DOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA POTIGUAR	65
3.3	ANÁLISE DOS CASOS EM QUE HOVE O RECONHECIMENTO DO ASSÉDIO MORAL PELO 1º GRAU	75
3.4	ATOS DE AGRESSÃO DESCRITOS NOS PROCESSOS DO TRT 21ª REGIÃO EM QUE HOVE O RECONHECIMENTO DO ASSÉDIO MORAL	80
4	ASSÉDIO ELEITORAL	88
4.1	DIREITO AO VOTO LIVRE	88
4.2	ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS	91
4.3	ANÁLISE DOS PROCESSOS JUDICIAIS AJUIZADOS PELO MPT NO PERÍODO DE JANEIRO/2018 A JUNHO/2023	104
4.4	COMPORTAMENTOS PRATICADOS PELOS EMPREGADORES	111
4.5	OS CASOS DE ASSÉDIO ELEITORAL NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO	118
5	POLÍTICA NACIONAL PARA PREVENÇÃO, ENFRENTAMENTO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO ELEITORAL	122
5.1	SUGESTÕES PARA A ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - CONSELHO FEDERAL	122

5.2	SUGESTÕES AO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)	124
5.3	SUGESTÕES PARA O CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)	125
5.4	COMUNICAÇÃO DOS JULGAMENTOS RECONHECENDO A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO ELEITORAL AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E À FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO	127
5.5	VEDAÇÃO DA UTILIZAÇÃO DE VERBAS PÚBLICAS E CRIAÇÃO DO CADASTRO NACIONAL DOS ASSEDIADORES	129
5.6	APLICAÇÃO DE MULTAS	131
5.7	CARTILHAS PARA CONSCIENTIZAÇÃO	133
5.8	AMPLIAÇÃO DOS CANAIS PARA ACOLHIMENTO DAS DENÚNCIAS	135
5.9	UTILIZAÇÃO DO DISQUE 100 PARA AS DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO ELEITORAL	137
5.10	PROJETO DE LEI	138
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	141
	REFERÊNCIAS	147
	APÊNDICE 1 - MINUTA DA PROPOSTA DE PROJETO DE LEI	158
	APÊNDICE 2 - CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT	161
	APÊNDICE 3 - RECOMENDAÇÃO 205 DA OIT	170

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem passando por mudanças bruscas, aceleradas pela transformação digital que foi imposta a toda sociedade pela pandemia do COVID-19, fazendo com que diversos setores da economia fossem compelidos a adotar novas tecnologias para se adaptarem às mudanças do mercado de trabalho.

A tecnologia adentrou na vida das pessoas fazendo com que não somente as empresas, mas também os trabalhadores passassem a adquirir novos conhecimentos na área de robótica, análise de dados, inteligência artificial, automação, dentre outros, sob pena de terem seus postos de trabalhos suprimidos pela demanda por mais conhecimentos para realização das atividades laborais.

Por outro lado, a descentralização produtiva, com o objetivo de minimização dos custos, é também uma característica marcante de grande parte das empresas no mundo atual, visto que possibilita o aumento da produção e do volume de transações¹.

Dessa forma, houve a redução dos postos de trabalho em razão da tecnologia, emergindo a questão econômica marcada pela competição internacional entre as empresas em que a força de trabalho dos países desenvolvidos sofre os efeitos da precarização, enquanto o retorno financeiro é deslocado para as nações desenvolvidas.

Outro ponto que merece destaque é a flexibilidade para o local da prestação de serviços, na medida em que o trabalho remoto tornou-se, com a pandemia do covid19, uma realidade para vários setores, com horários flexíveis, tempo parcial, e sobretudo com a necessidade de utilização de computadores e *internet*. Nesta linha, as empresas estão inclusive diminuindo suas áreas físicas, posto que os trabalhadores já não estão presentes fisicamente no ambiente de trabalho.

Surgiu também o crescimento das atividades relacionadas ao empreendedorismo visto o crescente número de trabalhadores que passaram a ter suas próprias atividades de forma autônoma, com as famosas “pequenas empresas”. De modo que há a redução do operariado fabril e o aumento dos trabalhadores no setor de serviços. Nesse setor, somente em 2022 houve o registro

¹ STOLZ, Sheila; SOUZA, Draiton Gonzaga de; OPUSZKA, Paulo Ricardo. Os direitos sociais fundamentais à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado: o Direito do Trabalho frente aos desafios do século XXI. **Revista Jurídica (FIC)**, v. 4, n. 41, p. 405-440, 2015.

de aproximadamente 3,6 milhões de Cadastros Nacionais de Pessoas Jurídicas (CNPJ's), consoante os dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE),² destacando-se a categoria do Microempreendedor Individual (MEI) com 78% desse total.

Neste novo cenário, os trabalhadores buscam efetivamente um ambiente de trabalho saudável e equilibrado naquelas empresas “ditas” tradicionais, com remuneração adequada e especialmente com a possibilidade de desenvolvimento da carreira.

Em que pese toda a transformação na forma do trabalho, que se tornou mais flexível e informal, em decorrência do avanço tecnológico, ainda subsiste a realidade dos trabalhadores que vivem em condições análogas à de escravo, enfrentando situações de insalubridade no ambiente laboral, conforme foi constatado recentemente, em vinícolas da região Sul, e noticiado pela imprensa em 05.03.2023.³

Além disso, surgem outros problemas sociais com o desenvolvimento do trabalho em escala mundial como o trabalho infantil, a discriminação da mulher, a discriminação por gênero, o assédio moral, o assédio eleitoral e o desemprego em larga escala.

Todos esses problemas fizeram com que se evidenciasse a carência por normas supranacionais que coibissem certas práticas deletérias ao trabalho enquanto atividade essencialmente humana.

O surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelou um novo paradigma na proteção do trabalho, no âmbito internacional, bem como deu um novo tom ao Direito Internacional Público visto que implementou novas normas de direitos humanos que tutelam o meio ambiente do trabalho em todas as suas facetas.

² SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Brasil registra a abertura de 3,6 milhões de novos pequenos negócios em 2022: resultado supera os números do período pré-pandemia. A maioria das empresas está concentrada na categoria do microempreendedor individual (MEI). **Agência Sebrae de Notícias**, 19 jan. 2023. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/brasil-registra-a-abertura-de-36-milhoes-de-novos-pequenos-negocios-em-2022>. Acesso em: 23 fev. 2023.

³ CONHEÇA a produção de uva e vinho na Serra Gaúcha e como denúncia de trabalho análogo à escravidão afetou o setor. **G1**, 05 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/agronegocios/globo-rural/noticia/2023/03/05/conheca-a-producao-d-e-uva-e-vinho-na-serra-gaucha-e-como-a-denuncia-de-trabalho-escravo-afetou-o-setor.ghtml>. Acesso em: 13 abr. 2023.

No Brasil a Constituição Federal em seu art. 225,⁴ *caput*, dispõe em relação a proteção do meio ambiente, incluindo o meio ambiente do trabalho, estabelecendo que é dever do Estado e da coletividade, a preservação e defesa para as futuras gerações. incumbiu, ainda, ao poder público a exigência de medidas para evitar a violação, bem como as sanções aos que desobedecerem as normas de proteção ambiental.⁵

Essa tendência universal é comprovada através da legislação positivada de vários países, consoante se apresenta, que demonstra a preocupação com o meio ambiente, para robustecer através do direito comparado, algumas previsões constitucionais, sobre a temática: Portugal, Artigo 66.º - (Ambiente e qualidade de vida)⁶; Chile, Artigo 19.8; Polônia, Artigo 74; Grécia, art. 24; Argentina, art. 41 e Equador⁷, art. 71.

A existência de dispositivos constitucionais que estabelecem o direito ao meio ambiente equilibrado como um direito fundamental não é suficiente para garantir a efetiva proteção ambiental. Todavia, impõe aos governos a obrigação de

⁴ Art. 225, *caput*, CF - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁵ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 maio 2020.

⁶ Art. 66 da Constituição Federal de Portugal - "Todos têm direito a um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado e o dever de o defender". Art. 19.8 da Constitución Federal do Chile "El derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación. Es deber del Estado velar para que este derecho no sea afectado y tutelar la preservación de la naturaleza". Art. 74, Constituição Federal da Polónia. "As autoridades públicas devem perseguir políticas que garantam a segurança ecológica das gerações atuais e futuras. A proteção do meio ambiente é dever das autoridades públicas. Todos têm o direito de ser informados sobre a qualidade do meio ambiente e sua proteção. As autoridades públicas devem apoiar as atividades dos cidadãos para proteger e melhorar a qualidade do meio ambiente" Art. 24, da Constituição da Grécia. A proteção do meio ambiente natural e cultural constitui um dever do Estado e um direito de toda pessoa. O Estado é obrigado a adotar medidas especiais preventivas ou repressivas para a preservação do meio ambiente no âmbito do princípio do desenvolvimento sustentável. As matérias relativas à protecção das florestas e das extensões florestais em geral serão regulamentadas por lei. A elaboração de um cadastro florestal constitui uma obrigação do Estado. É proibida a alteração do uso de florestas e extensões florestais, salvo quando prevaleça o desenvolvimento agrícola ou outros usos impostos pelo interesse público em benefício da economia nacional. Art 41, da Constituição da Argentina "Todos os habitantes têm direito a um meio ambiente saudável e equilibrado, adequado ao desenvolvimento humano e às atividades produtivas que satisfaçam as necessidades presentes sem comprometer as das gerações futuras; e eles têm o dever de preservá-lo. Os danos ambientais irão gerar, prioritariamente, a obrigação de reparação, nos termos da lei. As autoridades deverão providenciar a proteção desse direito, o uso racional dos recursos naturais, a preservação do patrimônio natural e cultural e a diversidade biológica, e a informação e educação ambiental".

⁷ A natureza ou Pacha Mama, onde se reproduz e se realiza a vida, tem direito ao pleno respeito pela sua existência e à manutenção e regeneração dos seus ciclos vitais, estrutura, funções e processos evolutivos.

proteger o meio ambiente, ao tempo em que também possibilita a cobrança das ações por parte da sociedade.

A previsão constitucional de proteção ao meio ambiente representa o primeiro importante vetor de proteção ambiental para melhores condições de trabalho, de modo a facilitar a implementação dos direitos específicos previstos nas legislações infraconstitucionais.

Dessa forma, como assinala Santos,⁸ o local e as condições de trabalho regem a vida do trabalhador que tem direito ao meio ambiente de trabalho sadio, de modo que o contrato de trabalho para essa finalidade de proteção extrapola essa seara privada e adquire um caráter público, como bem de uso comum.

Segundo os ensinamentos de Stolz, Souza e Opuszka⁹, a preocupação com o meio ambiente de trabalho já existia, todavia atualmente existe uma maior compreensão sobre a importância de proteger o ambiente de trabalho e a saúde dos trabalhadores, motivadas pelas normas internacionais, especialmente emanadas da Organização Mundial de Saúde (OMS) e da Organização Mundial do Trabalho (OIT).

As práticas organizacionais que influenciam o aparecimento dos transtornos mentais estão diretamente ligadas ao discurso da *performance* de excelência, marcadas pelas cobranças constrangedoras presentes no DNA da gestão, que tem por objetivo resultados maiores e melhores, provocando o adoecimento dos trabalhadores e, em muitos casos, ao processo de aceleração de dependência química,¹⁰ face ao uso excessivo de antidepressivos, bebidas alcoólicas, drogas ilícitas, dentre outros.

Constata-se que o assédio moral e a violência não ocorrem apenas no Brasil. A prática encontra eco no mundo do trabalho, face aos conflitos sociais e jurídicos que se manifestam pelo globo, razão maior do referido tema ter sido objeto de estudo internacional pela OIT,¹¹ visando apontar respostas para reduzir, prevenir e apresentar sanções para quem o pratica.

⁸ SANTOS, M. R. S. dos. **Assédio moral no setor bancário da Região Oeste do Rio Grande do Norte**. 2014. 88 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Potiguar, Natal, 2014.

⁹ STOLZ; SOUZA; OPUSZKA, 2015.

¹⁰ PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. A depressão encarada como doença ocupacional. **Revista Complejus**, Natal, v. 1, n. 2, p. 36-62, jul./dez. 2011. p. 36.

¹¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. Assédio moral organizacional: os direitos fundamentais ao trabalho, à saúde e ao meio ambiente saudável na tutela da organização do trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, v.86, n.4, p.443-464, abr. 2022.

O Assédio Eleitoral revela-se através da conduta de impor escolhas políticas para seus empregados tendo por base a subordinação econômica, com o objetivo de alteração do processo democrático. Não é uma prática recente, visto que tem sua origem na formação do sistema político brasileiro.

O cenário que fez surgir a Convenção 190 da OIT é marcado pelos números preocupantes de acidentes de trabalho e doenças mentais em todo o mundo. O mesmo cenário que assombrou o século XIX é a maior preocupação do direito do trabalho no século XXI. O objetivo da Convenção é proteger empregados e empregadores, garantindo-se o meio ambiente do trabalho sem violência ou assédio.

A Organização Internacional do Trabalho¹², em dezembro/2022, divulgou dados preocupantes em relação ao Assédio Moral, através de pesquisa global com aproximadamente 75 mil participantes, com empregados com 15 anos ou mais, em 121 países e territórios, onde constatou-se que mais de 1 em cada 5 trabalhadores (22,8% o 743 milhões de pessoas empregadas) sofreram pelo menos uma forma de violência e assédio. Demonstrou-se, ainda, que 17,9% ou 583 milhões de pessoas foram vítimas de assédio moral; 8,5% ou 277 milhões de pessoas vítimas de violência física e assédio; e 6,3% ou 205 milhões de pessoas vítimas da violência sexual e assédio.

O Relatório de atividades do Assédio Eleitoral das Eleições de 2022¹³ apresentado pelo Ministério Público do Trabalho revela a existência de 2838 denúncias em todas as regiões do país. Até a véspera da eleição em 2º turno, ou seja, dia 29 de outubro de 2022 existiam 1492 procedimentos investigatórios, os quais geraram a expedição de 1157 Recomendações, realização de 225 Termos de Ajuste de Conduta e ajuizamento de 50 Ações Cíveis Públicas. Todavia, mesmo após o resultado final das eleições, os números continuaram a crescer face às novas investidas do assédio eleitoral.

O desenvolvimento do presente estudo repousa na relevância do tema, diante da constitucionalização do direito do trabalho, bem como na

¹² NAÇÕES UNIDAS BRASIL. OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas. 5 dez. 2022. Disponível em: [¹³ BRASIL, 2022c, p. 17-19.](https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas#:~:text=Em%20uma%20pesquisa%20global%20conduzida%20pela%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional,8%2C5%25%20disseram%20ter%20enfrentado%20viol%C3%A2ncia%20e%20ass%C3%A9dio%20f%C3%ADsicos. Acesso em: 16 jan. 2023.</p></div><div data-bbox=)

internacionalização das normas afetas ao labor, sobretudo em razão do relevante papel desempenhado pela OIT, bem como em decorrência dos números apresentados para os casos de Assédio Moral e a explosão de denúncias relativamente ao Assédio Eleitoral, pré e pós eleições 2022.

A tese busca responder às seguintes questões: Qual a importância da Convenção 190 da OIT para o ordenamento jurídico brasileiro? O assédio moral e o assédio eleitoral constatados no ambiente de trabalho necessitam de tipificação legal? É necessário o desenvolvimento de uma política de prevenção, enfrentamento e combate para garantia de trabalho livre de assédio moral e de assédio eleitoral?

A pesquisa seguiu o método dedutivo, utilizando informações de fontes bibliográficas, processos judiciais, informação documental, a partir da análise e interpretação de textos normativos, de estudos doutrinários e das sentenças judiciais, desenvolvendo argumentos logicamente válidos para sustentar as afirmações apresentadas.

O objetivo geral da pesquisa é Desenvolver uma Política de Prevenção, Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Eleitoral tendo como ponto de partida o conceito de Assédio e Violência estabelecidos na Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho.

Os objetivos específicos são: Apontar o papel da Organização Internacional do Trabalho e expor a relevância jurídica da Convenção 190 da OIT; Demonstrar os atos causadores do Assédio Moral através de dados dos processos judiciais do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 21ª Região, em que houve o julgamento do tema em primeiro grau de jurisdição e que também houve o recurso para análise pelo segundo grau de jurisdição, no período de janeiro/2022 a junho/2023; Apontar as condutas praticadas pelas empresas e reconhecidas como Assédio Eleitoral, através de dados dos processos judiciais em que o Ministério Público do Trabalho promoveu a Ação Civil Pública; Apresentar política de Prevenção, Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Eleitoral.

Além desta introdução, o segundo capítulo, apresenta-se uma análise da Convenção 190 da OIT, destacando as Definições, seu Âmbito de aplicação, Princípios Fundamentais, Prevenção e Proteção, Aplicação e Reparação e Orientação, Formação e Sensibilização.

No terceiro capítulo, aborda-se o Assédio Moral, apresentam-se os conceitos e características do assédio moral, demonstrando-se os atos classificados como agressão na prática do assédio. Nessa linha, analisam-se os casos de assédio moral levados ao judiciário potiguar no ano de 2022 e parte de 2023, verificando-se as condutas praticadas pelas empresas, bem como o ramo de atuação dessas organizações, além da base legal utilizada para o reconhecimento do assédio moral.

No quarto capítulo, aborda-se o Assédio Eleitoral, elencando os conceitos e características do Assédio Eleitoral, bem como os comportamentos praticados pelos empregadores através da análise dos processos judiciais com o tema. Serão identificadas as condutas praticadas e que foram reconhecidas como assédio eleitoral.

Por derradeiro, apontam-se propostas de prevenção, enfrentamento e combate ao Assédio Moral e ao Assédio Eleitoral, consistentes na apresentação de Sugestões para OAB - Conselho Federal; Sugestões ao Tribunal Superior do Trabalho - TST; Sugestões para o Conselho Nacional de Justiça - CNJ; Comunicação dos julgamentos reconhecendo a prática do assédio moral e assédio eleitoral ao Ministério Público do Trabalho e à Fiscalização do Trabalho; Vedação da Utilização de Verbas Públicas e Criação do Cadastro Nacional de Assediadores; Aplicação de Multas; Cartilhas para Conscientização; Ampliação dos canais para acolhimento das denúncias; Utilização do disque 100 para as denúncias de assédio moral e assédio eleitoral; Projeto de Lei.

2 A CONVENÇÃO Nº 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

O surgimento do direito do trabalho no mundo no século XX foi consequência dos problemas de saúde e segurança advindos com as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores na Europa no século XIX, onde em decorrência do gigantesco número de mortes de trabalhadores, ocorreram manifestações na busca de melhores condições de trabalho, visto que o trabalho não poderia ser associado a morte.

Logo, o primeiro bem tutelado pelo Direito do trabalho foi a vida. Pois bem, a tutela do meio ambiente do trabalho hígido é responsável pela organização das verbas patrimoniais (salário, férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS, dentre outros) decorrentes da atividade laboral. De modo que em primeiro lugar a proteção à vida do trabalhador.

As relações de trabalho foram modificadas pela utilização da tecnologia, notadamente porque busca-se que o trabalhador produza cada vez mais, com o objetivo de atendimento às diretrizes previamente fixadas pelo empregador, fato que, em muitos casos, favorece ao surgimento da violência e do assédio moral.¹⁴

A Convenção 190 da OIT é uma iniciativa global para o combate a violência e ao assédio no mundo do trabalho, que ao estabelecer normas mínimas, busca através da cultura da prevenção e da proteção, eliminar essa prática nociva aos trabalhadores.

Na esfera da normativa nacional, a Política Nacional do Meio Ambiente positivada pela Lei nº 6.938/1981,¹⁵ define em seu art. 3º, inciso I, “meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.”

Segundo os ensinamentos de Ferreira e Rocha¹⁶, “meio ambiente do trabalho é tudo aquilo que cerca e que envolve o trabalhador em seu local de trabalho, tanto de maneira direta como indireta”. Dessa forma, engloba não somente

¹⁴ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Assédio moral: Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho: fonte de interpretação. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.32, n.386, p.184-187, ago. 2021.

¹⁵ BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

¹⁶ FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A Convenção 190 da OIT e a busca do trabalho decente: a sustentabilidade do ser humano**. São Paulo: Turant lo Blanch, 2020. v.3.

o ambiente físico, como também as condições de temperatura, iluminação, ruído e qualidade do ar, a comida, o ambiente social e psicológico, relacionamento entre os funcionários, a cultura organizacional, as conversas e as mensagens e o nível de estresse no trabalho.

O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da Constituição Federal¹⁷ de 1988 e exige que o ambiente de trabalho seja seguro e saudável, livre de quaisquer condições que possam causar danos à integridade física, social, emocional e psicológica dos trabalhadores.

A Convenção nº 155¹⁸ da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, ratificada pelo Brasil em 1992, reforça a importância do tema ao tempo em que, de igual forma, contém regras para prevenção dos riscos à saúde e para manutenção de um meio ambiente saudável. Em seu art. 3º¹⁹ dispõe que: “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

Com efeito, a Constituição Federal de 1988 assegura a saúde como direito fundamental, consoante previsão dos arts. 6º²⁰, 7º, XXII²¹, 196º²² e 200º, VIII²³.

A norma constitucional retromencionada estabelece como um direito fundamental dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, razão pela qual caberá ao empregador garantir a realização do trabalho com observância

¹⁷ BRASIL, 1988, art. 1º, inciso III.

¹⁸ Convenção nº 155 OIT (concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992; depositada a Carta de Ratificação em 18 de maio de 1992; entrada em vigor internacional em 11 de agosto de 1983 e, para o Brasil, em 18 de maio de 1993, na forma de seu art. 24; e promulgada em 29 de setembro de 1994);

¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155, 22 de junho de 1981.** Sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Genebra, 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 ago. 2023. Art. 3º.

²⁰ Art. 6º São **direitos sociais** a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

²¹ Art. 7º “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”;

²² Art. 196 “**A saúde** é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

²³ Art. 200. “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

das normas de proteção e com as medidas de prevenção para se evitar acidentes e garantir que as condições de trabalho sejam seguras e saudáveis.

A obrigação encontra-se positivada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),²⁴ em seus arts. 154²⁵, 157²⁶, e 168²⁷, os quais em apertada síntese impõe o cumprimento das normas de medicina e segurança do trabalho, bem como a instrução e treinamento para evitar as doenças ocupacionais, com a necessidade também de colaboração com a fiscalização do trabalho.

Posteriormente a OIT adotou a Convenção nº 187 que não só reconheceu a importância das lesões, doenças e mortes em decorrência do trabalho mas também a necessidade de avaliação periódica dos riscos ocupacionais e do combate a estes riscos, além do estabelecimento da cultura da prevenção na saúde e segurança do trabalho, incluindo a informação e a formação profissional.

A Declaração da Filadélfia adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 1944, garantia a todos os indivíduos que o trabalho é um meio fundamental para o desenvolvimento humano, bem como assegurou aos seres humanos o direito de bem-estar material e o desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, com tranquilidade econômica.

A Convenção nº 190²⁸ da OIT é baseada nos objetivos e princípios da Carta das Nações Unidas 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 - igualdade entre homens e mulheres e o princípio da não discriminação “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o

²⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 jan. 2023

²⁵ Art. 154, CLT “A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho”.

²⁶ Art. 157, CLT “Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

²⁷ Art. 168, CLT “Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: I - a admissão; II - na demissão; III - periodicamente”.

²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190, de 21 de junho de 2019.** Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 30 ago 2023.

bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades.”²⁹.

Aduza-se também a existência de outros instrumentos normativos no combate a violência e ao assédio³⁰, como a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, Convenção Americana de Direitos Humanos, Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, Declaração Sociolaboral do Mercosul, Diretivas da União Europeia, Convenções da Organização das Nações Unidas (ONU), Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres, Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Desse modo, tornou-se o primeiro tratado internacional, que acompanhada da Recomendação nº 206, visa eliminar a violência e o assédio do mundo do trabalho.

2.1 DEFINIÇÕES

A Convenção nº 190 da OIT é um marco internacional fundamental no enfrentamento a violência e ao assédio no mundo do trabalho, na medida em que já no seu preâmbulo reconhece que dito comportamento também violam os direitos humanos, bem como apresentam ameaças à igualdade de oportunidade de trabalho, se mostrando totalmente incompatíveis e inaceitáveis com o trabalho decente.³¹

Embora a busca pelo trabalho sem violência esteja previsto em diversas normas da OIT, como exemplifica-se através do art. 3º da Convenção nº 155, na medida em que o termo “saúde” lá existente abrangia a saúde física e mental,³² foi a Convenção nº 190 que passou a disciplinar de forma específica, como se dará esse combate, tendo em vista as consequências da prática para os trabalhadores, para as famílias e para a sociedade.

²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Constituição (1946)]. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 23 jan. 2023.

³⁰ Preâmbulo da Convenção nº 190 sobre violência e assédio.

³¹ Preâmbulo da Convenção nº 190 sobre violência e assédio.

³² OIT, 1983, art. 3: “e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”

O preâmbulo da Convenção evidencia também a necessidade de tolerância zero com a prática e a intensidade em que a violência é praticada tendo como base o gênero, especialmente em relação às mulheres.³³

A Convenção sobre a eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2019, define a violência e o assédio, em seu art. 1º,³⁴ da seguinte forma:

- (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
- (b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

Tendo por base os princípios e direitos fundamentais do trabalho³⁵ que foram estabelecidos pela Declaração da OIT, quais sejam: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; c) abolição efetiva do trabalho infantil; d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; a Convenção nº 190 reconhece que a violência e o assédio nas relações de trabalho violam os direitos humanos.

Para os autores Santos e Pamplona Filho³⁶, a violência e o assédio no mundo do trabalho prescritos na Convenção nº 190 são definidos como:

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

A Convenção inova ao reconhecer que um ato único de violência ou assédio pode ser grave o suficiente para que seja constatada a prática ilegal pelos empregadores, ensejando a tutela jurisdicional para que ocorra a necessária

³³ Preâmbulo da Convenção nº 190 sobre violência e assédio.

³⁴ OIT (2019, art. 1).

³⁵ Desse modo, ainda que os Estados Membros da OIT não tenham ratificado as Convenções relativas às referidas obrigações (Convenções 29, 87, 98, 100, 111, 105, 138 e 182), pelo simples fato de pertencer à Organização, nasce o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os respectivos princípios e direitos fundamentais.

³⁶ SANTOS, Claiz dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho. **Revista de Estudos Jurídicos UNA**, v. 6, n. 1, p. 142-168, 2019.

reparação, bem como em relação ao tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero. Registre-se que até então a doutrina uníssona entendia ser necessário a repetição dos atos de violência ou assédio para sua caracterização.

Esse grande avanço teve por base o relatório dos peritos da OIT, ocorrida de 3 a 6 de outubro de 2016, na 5ª Reunião de Peritos, que consignaram em suas conclusões: “violência e assédio pode ser uma ocorrência única ou repetida, e a natureza e o efeito de tal conduta são critérios-chave para estabelecer se ela se qualifica como violência e assédio.”³⁷

Considerando que uma única ocorrência de violência ou assédio, face a sua gravidade, pode ser suficiente para afetar a integridade física ou psicológica da vítima. De igual forma, comportamentos menos graves que se repetem podem ser considerados como violência ou assédio, face a sua natureza e efeitos da conduta praticada. Em síntese, a conduta deve ser considerada inaceitável, ou seja, resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos.

Esclarecendo o que seriam esses danos econômicos, vejamos o guia prático sobre violência e assédio no mundo do trabalho com espeque na Convenção nº 190 e a Recomendação 206 da OIT³⁸:

O dano econômico pode consistir em perda de renda ou danos materiais, mas também em restrições no acesso a recursos financeiros, educação ou mercado de trabalho, incluindo a restrição da capacidade de uma pessoa de permanecer ou avançar no mercado de trabalho.

Dessa forma, os instrumentos normativos internacionais apresentam medidas preventivas e protetivas para o enfrentamento dos casos de assédio e violência, com o objetivo de assegurar o meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

³⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. *In*: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 107., 3 a 6 de outubro de 2016, Genebra. **Relatório 5**. Genebra, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf. Acesso em: 16 jan. 2023.

³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no mundo do trabalho**: um guia sobre a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf. Acesso em: 30 ago. 2023. p.8.

2.2 ÂMBITO

O alcance protetivo previsto no (art. 2 da C. 190) abrange não somente os trabalhadores com vínculo contratual, mas as pessoas que trabalham de forma independente, os trabalhadores em formação, estagiários, aprendizes, desempregados, voluntários, pessoas que estão buscando emprego. Também aplica-se ao setor público e privado, na economia formal e informal e nas áreas urbanas e rurais.

Há com consenso de que em relação a violência e ao assédio, todas as formas devem ser evitadas e combatidas, sejam elas físicas, psicológicas, sexuais ou econômicas, conforme leciona Coutinho:

Não obstante violência e assédio sejam indicados e enfrentados como duas questões que não se identificam, nem se confundem, embora sejam conexas, indica-se a possibilidade de que as legislações nacionais possam adotar um conceito único (art. 1º, 2.). Há em todas essas manifestações, entretanto, algo de consenso: todas podem envolver aspectos físicos, psicológicos, sexuais ou econômico, devem ser evitadas e, uma vez presentes, combatidas.³⁹

Ao estabelecer que os comportamentos, referentes a violência e ao assédio, podem ocorrer durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho, em seu art. 3º, a Convenção deixou de forma clara a possibilidade de ocorrência fora do ambiente de trabalho, razão pela qual enumerou:

- (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
- (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
- (c) durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- (e) no alojamento fornecido pelo empregador;
- (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho⁴⁰.

Indaga-se, como ficarão os casos de violência e assédio ocorridos durante o trajeto para o trabalho? Referido questionamento decorre da mudança ocorrida com

³⁹ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Violência**: apontamentos sobre a Convenção 190, da OIT. São Paulo: Turant lo Blanch, 2020. v. 3. p. 226.

⁴⁰ OIT, 2019, art. 3.

a reforma trabalhista, materializada pela Lei nº 13.467/2017,⁴¹ que alterou o art. 58, § 2º⁴² da CLT, para excluir expressamente da jornada de trabalho o tempo gasto com o deslocamento de ida e regresso para o ambiente empresarial, sob a alegação de que neste tempo o trabalhador ainda não se encontra à disposição do empregador.

De toda sorte, o reconhecimento de que durante o deslocamento para o ambiente empresarial e no seu regresso para residência, o trabalhador permanece à disposição da empresa, encontrou óbice na Reforma Trabalhista, mesmo quando não computado o tempo despendido, como se constata nas lições de Brito Filho e Garcia⁴³.

Todavia, a Convenção nº 155, da OIT, devidamente ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 1.254/1994, prevê em seu art. 3º, alínea "c": "a expressão 'local de trabalho' abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador."⁴⁴

Embora parte dos Ministros do Supremo Tribunal Federal tenham se manifestado no sentido de que a negociação coletiva não pode se sobrepor ao texto constitucional do art. 7º, XIII e XVI, a tese vencedora, apontada no Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal (STF), *Leadin Case ARE 1121633*, foi no sentido de que há possibilidade de adequação das normas coletivas que limitam ou restringem direitos trabalhistas, desde que observada a disponibilidade, ressaltando que as horas de trajeto não estão asseguradas constitucionalmente.⁴⁵

⁴¹ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

⁴² § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

⁴³ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; GARCIA, Anna Marcella Mendes. Reflexões iniciais acerca da Convenção n.º 190 e da Recomendação n.º 206 da Organização Internacional do Trabalho. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbica Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). **Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. (Coleção Internacional do Trabalho; 3). p. 243-252.

⁴⁴ OIT, 1983.

⁴⁵ O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Em seguida, por unanimidade, foi fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

De outra banda, o ponto que merece atenção é a previsão na Convenção da utilização das tecnologias para práticas abusivas. Notadamente porque em muitas atividades do novo mundo do trabalho ocorre a utilização de programas com conexão à *internet*, razão pela qual os empregados encontram-se em diversas localidades distintas, não sendo necessária sua presença física na organização. A utilização da tecnologia permite um maior controle das atividades desempenhadas, exigindo mais atenção para as relações interpessoais que se materializam no ambiente virtual, de forma mais frequente e mais gravosa, em relação ao trabalho presencial.

O avanço conceitual do tratado internacional é mencionado por Ferreira e Rocha⁴⁶ nos seguintes termos:

A convenção é um grande passo para a adoção de um meio ambiente do trabalho acolhedor e democrático, no qual se resguarde a dignidade humana dos trabalhadores, e se incentive a diminuição dos casos de assédio e violência no local de trabalho, o que levaria, por si só, a melhoria da qualidade de vida dos empregados.

O que se constata é a busca de abranger as práticas abusivas através da utilização da tecnologia, especialmente após o alargamento do trabalho remoto, deixando clara a possibilidade de ocorrência da violência e do assédio através do espaço virtual.

2.3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Ponto de destaque é o estabelecimento de política de fortalecimento dos princípios e dos direitos fundamentais do trabalho, bem como da necessidade de eliminação de todas as formas de trabalho forçado, notadamente com a abolição efetivada do trabalho infantil, para que ocorra a promoção do trabalho decente.⁴⁷

No que concerne aos princípios fundamentais, com base na previsão do art. 4º da Convenção nº 190 da OIT, vejamos as lições de Brito Filho e Garcia⁴⁸:

estipulou-se que os estados-membros signatários deverão, de acordo com os seus ordenamentos jurídicos internos e consultando representantes patronais e de trabalhadores, criar proibição legal à violência e ao assédio

⁴⁶ FERREIRA; ROCHA, 2020, p. 244.

⁴⁷ OIT, 2019, art. 5º.

⁴⁸ BRITO FILHO; GARCIA, 2020, p. 58.

no trabalho; elaborar políticas públicas relevantes sobre tais temas; aderir a uma estratégia global de implementação de medidas destinadas à prevenção e ao combate a tais práticas; estabelecer e/ou fortalecer mecanismos de aplicação e monitoramento das políticas eventualmente criadas; garantir às vítimas o acesso a recursos e apoio, tanto material quanto psicológico; estipular sanções àqueles que descumprirem as normativas estabelecidas; desenvolver instrumentos de orientação e conscientização sobre o tema; e garantir meios eficazes de inspeção e investigação dos casos de violência e assédio.

Embora exista proposição legislativa em tramitação perante o Congresso Nacional desde 2001, através do Projeto de Lei nº 4.742/2001 ainda não houve a necessária aprovação. Registre-se que a reforma trabalhista de 2017⁴⁹ também foi silente em relação à temática.

Na linha da edição de leis é possível destacar positivamente a existência de normas estaduais⁵⁰ e municipais⁵¹, na grande maioria dos casos relacionadas aos servidores públicos, com o objetivo de combater a prática do assédio moral perante aquelas unidades administrativas.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) criou a política de prevenção e enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário para os casos de assédio moral, assédio sexual e da discriminação, instrumentalizando a Resolução nº 351/2020. Destaque importante da referida norma é a criação em todos os Tribunais do País da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, com a participação plúrima de magistrados, servidores e colaboradores terceirizados.⁵²

Destaca-se, ainda, dentre as medidas de prevenção, que serão objeto de implementação e fiscalização pelas Comissões em cada Tribunal, previstas no art. 16, da Resolução nº 351/2020⁵³: instituição e divulgação de materiais de conscientização; realização de palestras e cursos; incentivar a harmonia no ambiente de trabalho; promover avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho; oferecer apoio psicológico e orientação.

⁴⁹ Lei 13.467/2017.

⁵⁰ Lei nº 3.921/2003, do Rio de Janeiro; Lei nº 12.250/2006 de São Paulo.

⁵¹ Lei nº 189/2002 - Natal/RN; Lei nº 11409/2002 - Campinas/SP; Lei nº 358/2002 - Guarulhos/SP.

⁵² A redação foi alterada pela Resolução nº 413, de 23.8.2021, no CNJ.

⁵³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020.** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado17360920210921614a1809242e1.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2023.

Merece também destaque a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que foi criada através da Portaria nº 583/2017⁵⁴, com base nos princípios do respeito à dignidade humana e integridade, objetividade, imunidade, confidencialidade e acesso.

A Convenção destaca também a importância da liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. Todavia, a Constituição Federal em seu art. 8º, II, prevê a unicidade sindical que se tornou a maior limitação à liberdade sindical e estando na contramão da regra prevista no *caput* do citado artigo. Com a Reforma Trabalhista de 2017 houve o fim da contribuição sindical obrigatória, que dificulta a atuação sindical.

Nesta linha, importante destacar a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH),⁵⁵ art. 23, que possibilita a fundação e a filiação em sindicatos para viabilização da defesa dos interesses das categorias.⁵⁶

A eliminação de todas as formas de trabalho forçado, de trabalho infantil e de discriminação também é objeto da Convenção nº 190 da OIT. O trabalho forçado ocorre quando, sem o livre consentimento, o trabalhador é obrigado a realizar atividades sob pena de ameaça ou penalidade. Já o trabalho infantil é aquele realizado por crianças menores de idade, gerando deficiência na educação ou no desenvolvimento.

Garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a atividade laboral e que sejam tratados no ambiente de trabalho com dignidade e respeito é um dos objetivos da Organização Internacional do Trabalho que tem como pilar a promoção da igualdade, segurança, dignidade, liberdade.

⁵⁴ A partir dessa portaria, foram desenvolvidas ações de combate. Ver BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação**. Brasília: MPT, 2019a. Disponível em:

https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-asse-dio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_.pdf. Acesso em: 15 jan. 2023.

⁵⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**.1948. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese>. Acesso em: 16 jan. 2023.

⁵⁶ Art. 23. “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.”

O trabalho decente fundamental e indispensável para promoção do desenvolvimento econômico e sustentável, que inclusive integram o 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, e está intimamente ligado aos seus objetivos estratégicos, quais sejam: o respeito dos direitos fundamentais; promoção de emprego produtivo e de qualidade; ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.⁵⁷

A OIT, através do Plano Nacional do Trabalho Decente, definiu o trabalho decente da seguinte forma:

é o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e a suas famílias. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.⁵⁸

Os aspectos negativos decorrentes da prática da violência e assédio moral no ambiente empresarial são vários. A redução da produtividade ganha espaço porque pode atingir o desempenho da organização. As ausências ao trabalho muitas vezes decorrentes de afastamentos legais por licenças médicas, além de reduzir a produtividade gera mais custos para as empresas. Sobre esta temática, Ferreira e Rocha⁵⁹ ensinam:

além de gerarem a diminuição do engajamento e da produtividade dos trabalhadores que, de modo geral, sentem-se menos incentivados a produzir e a permanecer no ambiente de trabalho, estas práticas não se coadunam com a ideia de empresas sustentáveis e prejudicam sua reputação no mercado, afetando, conseqüentemente, seu desempenho econômico.

Em face do exposto, a redução da produtividade, os custos gerados em decorrência dos afastamentos para tratamento de saúde e substituições, a imagem

⁵⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. [2023]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 abr. 2023.

⁵⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano nacional de emprego e trabalho decente: gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais**. Brasília, 2010. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812C9B6972012CA80F703C5BBE/plano_nacional_web_portugues.pdf. Acesso em 13 mar. 2023.

⁵⁹ BRITO FILHO; GARCIA, 2020, p. 254.

da organização, todos impactam negativamente no médio e longo prazo podendo afetar a saúde financeira da empresa.

2.4 PREVENÇÃO E PROTEÇÃO

A Convenção nº 190 da OIT demonstrou também preocupação com as mulheres trabalhadoras e as pessoas pertencentes aos grupos vulneráveis, remetendo a adoção de medidas para prevenir a violência e o assédio moral. Logo, caberá aos Estados signatários a adoção de instrumentos legislativos e políticas de prevenção que garantam a proteção das mulheres trabalhadoras, bem como para assegurar, em caso da prática do assédio ou da violência, a reparação e compensação para as vítimas.

A reunião de peritos⁶⁰ realizada em 2016, já indicava a necessidade especial de proteção às mulheres, bem como para as pessoas que não fazem parte do gênero binário, contra a violência e o assédio no mundo do trabalho.

O combate à violência e ao assédio com base no gênero torna-se indispensável, e consta de forma expressa na Convenção nº 190 da OIT, na medida em que este se encontra relacionado com os aspectos sociais, culturais da identidade, referente às preferências, interesses, formas de vestir, interagir, andar, falar.

A identidade de gênero nos remete, em princípio, a duas categorias: transgênero - para aqueles que se identificam com o gênero oposto ao sexo biológico. E cisgênero - para aqueles que se identificam com o mesmo gênero do sexo biológico.⁶¹ Todavia, não se limita a essas duas categorias. É uma questão de identificação, uma construção social e cultural, não relacionada diretamente com o sexo biológico.

A necessidade de adoção de leis e regulamentos para definição e proibição do assédio e violência, inclusive de gênero, encontra-se prevista no art. 7º da Convenção nº 190 da OIT.⁶²

⁶⁰ O relatório dessa reunião resultou em uma publicação. Ver OIT, 2018.

⁶¹ SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2019.

⁶² “Sem prejuízo e de acordo com o artigo 1, cada Membro deverá adotar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.”

Destacando os fatores histórico-culturais sobre à discriminação contra as mulheres e reforçando a previsão do art. 7º da Convenção nº 190, da OIT, Santos e Pamplona Filho⁶³ aduzem:

Não obstante o vasto arcabouço normativo internacional, os fatores histórico-culturais enraizados na sociedade machista e patriarcal ainda propiciam a discriminação contra a mulher, inclusive nas relações de trabalho. O estereótipo de que a mulher é emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos, perpetuam essa discriminação.

No Artigo 8º da Convenção⁶⁴ há previsão para que os Estados membros adotem medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, fazendo constar:

reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal; (b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais expostas à violência e ao assédio; e (c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.

O referido artigo reforça a preocupação com os trabalhadores desprotegidos, aqueles que exercem seu labor de maneira informal, remetendo a necessidade do desenvolvimento de políticas públicas para identificar esses trabalhadores, bem como de modo concreto recomenda a adoção de medidas efetivas de proteção para esses trabalhadores.

Como já mencionado em linhas pretéritas, a preocupação com o trabalho informal, especificamente no Brasil, é de extrema relevância, notadamente porque há uma parcela considerável da mão de obra brasileira que não possui contrato de trabalho formalizado. Exsurge a adoção das medidas de proteção e prevenção para eliminação da violência e do assédio moral em todo ambiente laboral.

Já em seu art. 9º a Convenção nº 190 da OIT trata da necessidade de adequação/elaboração de normas positivadas para o combate e a prevenção ao assédio moral e a violência, com ênfase também para o assédio com base no gênero, buscando erradicar as desigualdades e promover o equilíbrio nas oportunidades de inclusão no mercado de trabalho.

⁶³ SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2019, p. 241.

⁶⁴ OIT, 2019.

Sobre essa temática abordada pela Convenção nº 190 da OIT relacionada com a proteção e prevenção, Souza e Figueiredo⁶⁵ ensinam que é necessário “um conjunto de medidas tanto preventivas quanto repressivas e inibitórias, com a cominação de sanções para desestimular novas práticas” e aduzem que os Estados precisam adotar mecanismos para que ocorra o acolhimento das vítimas de assédio e violência.

A prevenção, segundo Braga Júnior⁶⁶, pode se encontrar também materializada na Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho que foi atualizada pela Portaria 509/2016, que aprova as Normas Regulamentadoras para melhoria das condições de trabalho, as quais serão de observância obrigatória tanto pelos empregados como pelos empregadores porque tem o objetivo de estabelecer diretrizes, requisitos, medidas de proteção, dentre outros para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Para tanto, o diálogo com os sindicatos é imprescindível para que se possa construir uma política de prevenção e combate ao assédio, tendo em vista os riscos psicossociais e a segurança do trabalho, buscando através da socialização das informações sobre o perigo e os riscos, divulgando sempre comportamentos que se enquadrem nas condutas vedadas, além das possíveis responsabilidades dos agentes que as praticam.

A atualização/edição das normas é fundamental para evitar a violência e o assédio, todavia a participação dos sindicatos de igual forma é imprescindível, pois para implementação das políticas, identificação dos riscos, e treinamentos, há necessidade de comunicação entre os representantes das categorias, empregados e empregadores, para que haja uma colaboração mútua que seja responsável são somente pela identificação dos problemas, mas também pela solução para evitá-los.

2.5 APLICAÇÃO E REPARAÇÃO

A Convenção estabelece, em seu artigo 10, as obrigações de acompanhamento da aplicação das normas que se referem ao assédio e a violência

⁶⁵ SOUZA, Raíssa Fabris de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A Convenção n. 190 da OIT e a consagração do combate ao assédio moral no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 81-104, jan./jun. 2020. p. 97.

⁶⁶ BRAGA JUNIOR, Sergio Alexandre de Moraes. A ação civil pública e a proteção do meio ambiente do trabalho. **Revista Complejus**, Natal, v. 1, n. 2, p. 8-35, jul./dez. 2011.

no mundo do trabalho, bem como a garantia para que o acesso aos mecanismos de resolução de conflitos seja seguros, justos e eficazes.

Os estados membros deverão adotar as medidas que proporcionem a participação tanto dos trabalhadores quanto das organizações para implementarem medidas de prevenção, estabelecendo vários tipos de medidas que podem ser utilizadas.

Destacam-se as medidas que envolvem os diálogos entre as categorias; acesso às informações de prevenção e combate; realização de treinamento, capacitação e formação para os trabalhadores; identificação dos riscos e elaboração das soluções para evitá-los; criação de mecanismo para denúncias de forma segura e confidencial; mecanismo para solução de conflitos externos ao local de trabalho; medidas de apoio às vítimas; meios de sanção.⁶⁷

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA)⁶⁸, possui a missão de zelar pela manutenção do equilíbrio ambiental no trabalho, antecipando-se aos problemas e apresentando soluções para orientar os empregados. Revela-se como fundamental para prevenção e para promoção da segurança no ambiente laboral.

Recentemente, através da Lei nº 14.457/2022, que entrou em vigor em março de 2023, consoante previsão do seu art. 23, houve a transformação da CIPA, em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, demonstrando além da existência do assédio nas organizações a necessidade de prevenção e combate, visto que a Comissão passa a ter um papel importante na promoção da saúde e segurança para os trabalhadores, através da criação de canal para denúncia que garanta o anonimato, inclusão das regras de conduta, além da discussão do tema e capacitação anual dos empregados.

Nesse contexto, o Serviço Especializado de Medicina e Segurança do Trabalho (SESMT), que deve acompanhar e identificar os riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e as doenças relacionadas com o trabalho. E é apontado por Braga Júnior⁶⁹ para prevenção e combate a violência e ao assédio.

Os trabalhadores precisam ser informados sobre os canais para denúncia da prática do assédio e da violência, de modo que se sintam seguros e protegidos para

⁶⁷ OIT, 2019, art. 10.

⁶⁸ BRASIL, 2017, art. 163.

⁶⁹ BRAGA JUNIOR, 2011.

efetivarem o procedimento, ou seja, para que possam exercer seus direitos sem que ocorram retaliações.

A preocupação é válida e fundamental porque são frequentes os relatos da existência do canal para denúncia, todavia reporta-se a exigência de que a queixa seja recepcionada pelo “supervisor”⁷⁰, sendo necessário que o mecanismo internos de reclamação, previstos inclusive pelos regulamentos de Saúde e Segurança do Trabalho, bem como por acordos coletivos, garantem a isenção na apuração e a inexistência de retaliação contra o denunciante, de modo que sejam de fácil acesso, seguros, justos e eficazes.

Os mecanismos externos para denúncias de casos de violência e assédio moral, de igual forma, precisam ser de fácil acesso e processados em tempo razoável. Merece destaque a Portaria nº 583/2017, que estabelece a Política Nacional de Prevenção e Enfretamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

A Convenção nº 190 da OIT menciona a necessidade de proteção aos trabalhadores antes, durante e após a apresentação de denúncia ou queixa. Logo, durante todo o processo há necessidade de observância da proteção da privacidade e da confidencialidade, mas assegurando de que não haverá impedimento à investigação.

A fiscalização do trabalho possui papel importante para exigir o cumprimento das medidas de proteção e combate à violência ou ao assédio, razão pela qual é indispensável a sua qualificação para lidar com esses casos tão frequentes no ambiente laboral. A capacitação das autoridades de fiscalização permitirá a identificação das situações que possam gerar a violência e o assédio, bem como possibilitará a exigência de medidas que venham a interromper a conduta, inclusive podendo determinar a suspensão das atividades laborais da organização.

Outro ponto de destaque na Convenção são os serviços de apoio⁷¹ aos denunciantes e vítimas, ressaltando-se que os referidos serviços devem ter sensibilidade às questões de gênero, nos casos de violência e assédio. A Recomendação nº 206 da OIT prevê que os serviços previstos no art. 10 da Convenção de incluir as seguintes medidas:

⁷⁰ OIT, 2021.

⁷¹ Art. 10 menciona “medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo”.

- a. apoio para ajudar as vítimas a reingressarem ao mercado de trabalho;
- b. serviços de aconselhamento e informação, de forma acessível, conforme apropriado;
- c. atendimento telefônico disponível 24 horas por dia;
- d. serviços de emergência;
- e. assistência e tratamento médico e apoio psicológico;
- f. centros de crise, incluindo abrigos; e
- g. unidades especializadas da polícia ou policiais especialmente treinados para apoiar as vítimas.⁷²

A proteção contra os danos à saúde no ambiente de trabalho é um direito fundamental dos trabalhadores, que precisam ser observados e combatidos, não podendo ficar limitados aos aspectos físicos, químicos e biológicos⁷³, pois alcançam outros cenários, consoante previsão nas Convenção nº 155 OIT, que se reporta aos elementos mentais diretamente relacionados ao trabalho (riscos psicossociais), e na Convenção nº 190 da OIT, que prevê a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho.

Os empregadores têm juntamente com o Estado o dever de promover e de proteger a integridade psicossomática dos trabalhadores, para tanto necessitam adotar todas as medidas necessárias para combater o assédio moral, o estresse ocupacional a discriminação, a violência e todos os problemas que possam afetar a saúde física e mental dos trabalhadores.

2.6 ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

A convenção nº 190 da OIT estabelece que os Estados membros devem consultar as organizações representativas dos trabalhadores e empregadores, face sua atuação Tripartite, para o desenvolvimento de políticas nacionais importantes para abordar o problema da violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive a violência de gênero.⁷⁴

⁷² OIT, 2021, p. 75.

⁷³ KEMMELMEIER, Carolina Spack. Direito à saúde e o debate sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 186, p. 89-113, fev. 2018.

⁷⁴ OIT, 2019, art. 11: Cada Membro, em consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, deverá garantir que: (a) a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração; (b) os empregadores e trabalhadores e suas organizações, e as autoridades relevantes, sejam providos de orientação, recursos, formação ou outras ferramentas, em formatos acessíveis e adequados, sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre a violência e o assédio com base no gênero; e (c) sejam empreendidas iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização.

Prevê ainda a Convenção que os Estados deverão fornecer recursos e orientações, formações, sempre de forma acessível, aumentando a conscientização sobre a violência e o assédio, promovendo uma verdadeira cultura de respeito e buscando sempre a igualdade de oportunidades e tratamento no ambiente laboral.

O artigo 11 da Convenção nº 190 da OIT apresenta um rol de princípios fundamentais que orientam a promoção do trabalho decente e seguro em nível global, apontando também as medidas de acesso às vias de recurso para a reparação adequada e eficaz, em caso de violação.⁷⁵

Embora a própria OIT já possuísse normas que buscam a saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, conforme já mencionado em linhas pretéritas, exista uma lacuna no que se refere a forma de combate e enfrentamento a violência e o assédio, de modo que a Convenção nº 190 da OIT definiu as condutas e as orientações de forma detalhada para erradicação do problema.

Discorrendo sobre orientação, Calvo⁷⁶ destaca a realização de seminário Realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), sobre o Assédio Moral e suas Reflexões, oportunidade em que houve a realização de um “Ato de Cooperação Institucional do Trabalho Decente no Estado de São Paulo”, envolvendo a Procuradoria Regional da União, Procuradorias do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo e a Defensoria Pública de São Paulo, com objetivo de prevenir e orientar como evitar o assédio moral e promover o trabalho decente.

As campanhas de sensibilização e conscientização sobre violência e o assédio no ambiente laboral são importantes para promover uma cultura de respeito e não violência, mas não insuficientes para enfrentar o sério problema pelo que impõe-se a adoção de medidas eficazes de prevenção, proteção e reparação.

⁷⁵ SOUZA; FIGUEIREDO, 2020.

⁷⁶ CALVO, Adriana. **A Convenção 190 da OIT sobre violência e assédio no trabalho**. São Paulo: Turant lo Blanch, 2020. v. 3.

3 O ASSÉDIO MORAL

O direito do trabalho como instrumento civilizatório foi historicamente construído por razões demográficas - muitas pessoas deixaram as áreas rurais para trabalhar nas fábricas e indústrias; econômicas - a revolução industrial apresentou novas formas de organização da produção, horário de trabalho exaustivo, salários baixos, ambientes perigosos; e sociais - crescentes desigualdades e injustiças no mercado de trabalho, conduziram através dos sindicatos e movimentos operários, para elaboração de legislação trabalhista, em torno da proteção à integridade física da força de trabalho humana.

Nesse contexto, a luta por melhores condições de trabalho também englobam o ambiente de trabalho físico, biológico, químico, bem como as demandas relacionadas à higiene, segurança e ergonomia dos postos de trabalho.

No entanto, mais recentemente, constatou-se que, além das preocupações com esses riscos já conhecidos e mencionados em linhas pretéritas, os riscos psicossociais impactam diretamente na vida dos trabalhadores, tanto na saúde mental e social, mas também no bem-estar.

A tutela da saúde psicossocial dos trabalhadores só se efetiva através de um meio ambiente do trabalho hígido, inclusivo, democrático e livre de qualquer forma de discriminação e violência, observando a proteção integral ao ser humano em sua tríplice dimensão: física, mental e social, como sendo concretização do direito humano ao trabalho decente.

O trabalho decente, que encontra-se incluído na Agenda 2030, como o 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), foi conceituado pela Organização Internacional do Trabalho em 1999, *verbis*:

O conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado fundamental para superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.⁷⁷

Reconhecendo a imperiosa necessidade da promoção da saúde dos trabalhadores, a Organização Internacional do Trabalho, quando da realização de

⁷⁷ OIT, [2023].

sua 110ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) em junho de 2022, adicionou aos quatro Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho já existentes, quais sejam, “liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva”, “eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório”, “abolição efetiva do trabalho infantil”, e “eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação”, o direito ao ambiente de trabalho seguro e saudável.⁷⁸

Desse modo, os Estados membros da Organização Internacional do Trabalho, mesmo que não tenham ratificado as Convenções, ficam obrigados a respeitar e promover esses princípios e direitos⁷⁹ indispensáveis para qualquer sociedade democrática, justa e inclusiva.

A multiplicação das denúncias de assédio moral potencializada pela banalização da violência, pela naturalização da conduta discriminatória, pela invisibilidade do sofrimento de quem recebe essas violências, tornaram um problema epidêmico na sociedade contemporânea em todo o mundo do trabalho.

O Projeto de Lei nº 4.742/2001, que tem por objetivo a tipificação do assédio moral como crime, alterando o art. 216-A do Código Penal, foi aprovado pela Câmara dos Deputados em março/2019, todavia ainda encontra-se pendente de apreciação pelo Senado Federal.⁸⁰ Pelo texto aprovado na Câmara, a prática do assédio moral consiste em: “Ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função.”⁸¹

Em decorrência do problema globalizado, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção nº 190, que traz importantes e significativos avanços para o combate às práticas inaceitáveis que podem causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos aos trabalhadores. O combate a violência e ao assédio por meio da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206, ambas da OIT,

⁷⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **110ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/lang--en/index.htm>. Acesso em: 3 maio 2023.

⁷⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento. *In*: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 86., 2 a 18 de junho de 1998, Genebra. **Seção [...]**. Genebra, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf. Acesso em: 13 abr. 2023.

⁸⁰ BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.742/2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/28692>. Acesso em: 21 ago. 2023.

⁸¹ “Pena - detenção, de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência. O projeto prevê também que a pena será aumentada em um terço se a vítima é menor de 18 anos.”

demonstram o esforço global de valorização da dignidade, da individualidade, da diversidade e da integridade de cada indivíduo.

Destaca-se, também, a Lei nº 14.457/2022⁸² estipula como medida de prevenção e combate ao assédio e a violência a transformação da CIPA em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA)⁸³⁸⁴, e entrou em vigor em março/2023, para empresas com mais de 20 empregados.

A inclusão do tema assédio nas atribuições da CIPAA é uma medida fundamental para o estabelecimento de regras e limites claros de comportamentos no ambiente de trabalho. A ampla divulgação dessas normas com os empregados contribui de maneira decisiva para conscientização e educação, promovendo a cultura da prevenção.

A Portaria MTP nº 4.219⁸⁵, de 20 de dezembro de 2022, que entrou em vigor em 20 de março de 2023, alterou a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), face a Lei nº 14.457/22, acrescentando novas atribuições para CIPAA.

A Norma Regulamentadora 01⁸⁶, com a nova redação da Portaria MTP nº 4.219/2022, que entraram em vigor em 20/03/2023, com o objetivo de prevenção e

⁸² BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, 2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

⁸³ BRASIL, 2022a, art. 163. “Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.”

⁸⁴ A CIPA será constituída por estabelecimento e composta de representantes da organização e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as disposições para setores econômicos específicos. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados. A organização designará dentre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes eleitos dos empregados escolherão dentre os titulares o vice-presidente. O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

⁸⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. **DOU:** Seção 1, 22 dez. 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/view>. Acesso em: 20 ago. 2023.

⁸⁶ Para saber mais, consulte o endereço: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2023.

combate ao assédio sexual, assédio moral e violência, determinam a adoção das seguintes medidas:

- a) inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- b) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- e c) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.⁸⁷

Pontos que merecem destaque, pois, determinam a adoção de medidas importantes no esclarecimento da temática do assédio e da violência, estabelecem a necessidade de procedimentos para o recebimento das denúncias, garantindo o anonimato, e também reforçam os treinamentos, pelo menos a cada 12 meses, não somente para os funcionários, mas também para os gestores, com o objetivo da prevenção.

A NR 05 alterada pela mesma Portaria MTP nº 4219/22, que também entrou em vigor no dia 20/03/2023, fez constar a alínea “j”, “incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho nas suas atividades práticas”.⁸⁸

Mudanças recentes que refletem a preocupação com a temática do assédio e da violência, mas que precisam sair da parte formal para a execução prática, cabendo a responsabilidade aos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio.

A preocupação com o tema do assédio moral e da violência vem ganhando importância exatamente pela complexidade e também pelo elevado número de vítimas, como demonstra a pesquisa realizada pela KPMG *Business Insights*,⁸⁹ em fevereiro de 2023, com mais de mil pessoas, que constatou:

⁸⁷ BRASIL, 2022b.

⁸⁸ BRASIL, 2022b.

⁸⁹ MELO, Emerson; PAULINO, Carolina. Combate ao assédio: uma questão legal e ética. **KPMG Business Insights**, 99. ed. jun. 2023. Disponível em: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2023/5/Artigo-Mapa-do-Assedio.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023.

82,33% das pessoas que sofreram algum tipo de assédio decidiram não reportar o caso aos responsáveis no local de trabalho ou às autoridades. Cerca de um terço dos entrevistados revelou que no estabelecimento nem sequer havia um canal de denúncia para esse tipo de situação.

O sudeste do país tem a maior proporção de relatos de assédio, suplantando a quantidade relatada por todas as demais regiões somadas;

A Organização Internacional do Trabalho também divulgou pesquisa sobre o Assédio Moral⁹⁰, destacando que o fenômeno já atinge uma em cada cinco pessoas do mundo do trabalho, (22,8% de 743 milhões), já foram vítimas de violência e assédio pelo menos uma vez.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) realizou no período de 5 de dezembro de 2022 a 19 de janeiro de 2023 a 2ª Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário⁹¹, com a participação efetiva de 13.772 respondentes, dentre servidores do judiciário, Juízes, Desembargadores, Ministros, estagiários e terceirizados. Ponto que mereceu destaque foi o percentual de respondentes que sofreram assédio/discriminação: Ministros e Desembargadores - 27,9%; Juiz - 42,8%; servidores - 58,3%; força de trabalho auxiliar.

O QUADRO 1, que tem como fonte o próprio Conselho Nacional de Justiça, ano de 2023, demonstra a importância da temática tendo em vista o percentual dos respondentes que foram vítimas de assédio/discriminação, destacando-se o resultado final onde 56,4% dos integrantes do Poder Judiciário, em todos os níveis e todas as funções, responderam afirmativamente para as condutas assediadoras:

⁹⁰ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas. 5 dez. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas#:~:text=Em%20uma%20pesquisa%20global%20conduzida%20pela%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional,8%2C5%25%20disseram%20ter%20enfrentado%20viol%C3%A2ncia%20e%20ass%C3%A9dio%20f%C3%ADsicos>. Acesso em: 16 jan. 2023.

⁹¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário: 2ª** pesquisa nacional. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-2a-pesquisa-assedio-poder-judiciario-020523.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2023.

QUADRO 1 – NÚMERO DE ASSÉDIOS NO PODER JUDICIÁRIO

Cargo	Já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação?		
	Não	Sim	Percentual de respondentes que sofreram assédio/ discriminação
Ministro(a) ou Desembargador(a)	62	24	27,9%
Juiz/Juíza	447	334	42,8%
Servidor(a)	4.953	6.916	58,3%
Força de Trabalho Auxiliar	354	291	45,1%
Outros	182	122	40,1%
Poder Judiciário	6.010	7.762	56,4%

FONTE: CNJ (2023, p. 34)

Os números das pesquisas mencionadas em linhas pretéritas demonstram a extensão do problema ao tempo que enfatizam a necessidade de adoção de medidas urgentes e abrangentes, tendo em vista que os comportamentos afetam a saúde dos trabalhadores, gerando, por via de consequência, além do adoecimento impacto na qualidade de vida e satisfação no trabalho.

3.1 ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS

A doutrina é uníssona em apontar para o psicólogo Alemão Heinz Leymann⁹², radicado na Suécia, ainda na década de 70, o desenvolvimento dos primeiros estudos sobre o Assédio Moral, pesquisas e trabalhos realizados pelo médico sueco Peter-Paul Heinemann e seguindo a Konrad Lorenz, publicou em 1972 o primeiro livro tratando o “*mobbing*” sobre o comportamento entre as crianças.⁹³

Os resultados já registravam que as agressões sofridas no ambiente de trabalho traziam grandes problemas para as vítimas, como por exemplo, o estresse,

⁹² O Alemão Heinz Leymann foi um dos precursores dos estudos empíricos sobre o assédio moral que pesquisou sobre o sofrimento no trabalho em diversas organizações da Suécia, tendo os resultados iniciais estimulado para ampliação em nível nacional de suas pesquisas. As pesquisas foram fundamentais para a sensibilização dos trabalhadores, sindicatos e gestores, juristas, para atentarem em razão da gravidade, bem como para o desenvolvimento de ações de prevenção.

⁹³ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral no trabalho sob novo enfoque: cyberbullying**, “indústria do dano moral”, carga dinâmica da prova e o futuro CPC. Curitiba: Juruá, 2014.

depressão, esgotamento emocional, ao transtorno de adaptação, fobia social e nos casos mais graves o suicídio.

Naquela oportunidade, o psicólogo denominou de “*mobbing*” a ocorrência, oriundo do verbo “*mob*” com significado de maltratar, hostilizar, conceituando o assédio moral da seguinte forma: “um processo de destruição que se compõe de uma série de atitudes hostis que, tomadas de forma isolada, poderiam parecer não intencionais, mas pela repetição tem efeitos prejudiciais.”⁹⁴

Em sua obra Leymann⁹⁵ ressaltou que “o local de trabalho constitui o último campo de batalha em que uma pessoa pode matar outra sem risco de ser processada e levada a um Tribunal”, demonstrando a importância de combater o assédio moral.

A referida afirmação foi rebatida por diversos autores, que se manifestaram de forma contrária, ressaltando que o ordenamento jurídico é capaz de identificar referidas situações e de punir de forma exemplar⁹⁶, visto que os sistemas legais que protegem os trabalhadores contra tais comportamentos, também apresentam meios para ação de reparação. Em alguns países já existe inclusive legislação específica para repelir o assédio moral.

Na década seguinte, coube a Marie-France Hirigoyen, psicanalista Francesa, o aprofundamento do tema, com publicações de 2 livros, intitulados: *Assédio Moral - A Violência Perversa do Cotidiano* (1998)⁹⁷ e *Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral* (2001).

Embora a Psicanalista não fosse especificamente uma pesquisadora da área corporativa do trabalho, todavia seu primeiro livro rapidamente tornou-se um *best seller* porque fruto da prática clínica, onde foi constatado que seus pacientes iniciaram a agressão aos seus companheiros de trabalho sem perceber, agressões verbais e até mesmo físicas. A escuta atenta revelou que tais agressões não eram oriundas dos problemas domésticos, da casa, do lar, da família, mas decorrentes do trabalho, do estresse laboral.

⁹⁴ LEYMANN, Heinz. *Textos fundamentales sobre mobbing*. Traducción y textos adicionales de Sergio Navarrete Vázquez. México, 2022.

⁹⁵ LEYMANN, 2022.

⁹⁶ ÁVILA GUTIÉRREZ, Antônio; CALATRAVA, Rafael Ruiz. **El delito de acoso laboral (mobbing) en el trabajo**. 2011. Disponível em: <https://www.cgrict.com/docs/Delito%20de%20acoso%20laboral%20III.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

⁹⁷ A obra representa um marco na definição do assédio moral sob a ótica da psicologia e tem sido utilizada no meio forense nas ações que visam à indenização por danos extrapatrimoniais também denominados morais em sentido amplo.

Surge então o conceito de assédio moral, na 1ª Obra da autora mencionada, resultado de suas observações, como:

qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho.⁹⁸

Destarte todo comportamento abusivo que por sua repetição e forma sistemática afeta a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, coloca em perigo o ambiente de trabalho e constitui o assédio moral.

Uma das formas mais comuns do assédio é o abuso verbal continuado e deliberado em desfavor de um trabalhador, que recebe de forma acintosa e cruel cobranças indevidas ou desproporcionais, com o objetivo de alcançar sua destruição psicológica e, em muitos casos, seu pedido de demissão, mediante processos ilícitos ou irregulares que atentam contra dignidade do trabalhador.

Embora o tema do assédio tenha encontrado eco praticamente no final dos anos 90 no Brasil, de fato há registros no sentido de sua existência ao longo da história⁹⁹, tendo em vista o poder do empregador, a competição no ambiente de trabalho, e a própria existência do trabalho em grupo.

Já na sua 2ª obra, a autora francesa, apresenta um exemplo claro de assédio moral onde uma funcionária após receber um elogio da alta administração da empresa passa a ser vítima da perseguição, ciúme e rivalidade. Observa-se:

Durante uma reunião, o diretor-geral faz um elogio a Mônica diante de todos os diretores. Reconhece que ela é criativa, inteligente, enfim, uma boa profissional. A partir daí, ela tem a impressão de ser todos os dias massacrada por seu superior hierárquico: ele examina minuciosamente suas notas de despesa, faz-lhe propostas vexatórias, seu trabalho é colocado em dúvida diante de clientes, e se recusa a atendê-la ao telefone.¹⁰⁰

Verifica-se que as primeiras áreas a desenvolverem os estudos sobre o assédio moral foram justamente a psicologia, que se concentra no estudo do

⁹⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 13. ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2011.

⁹⁹ Durante a Revolução Industrial os trabalhadores desenvolviam atividades perigosas, jornadas de trabalho exaustivas e tratamento abusivo por parte dos empregadores e supervisores. Na atividade religiosa, os membros que desafiavam a autoridade religiosa ou que eram considerados dissidentes, passavam por perseguições e até difamações.

¹⁰⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

comportamento humano e a psiquiatria, especialmente pelo impacto na saúde mental dos trabalhadores.

No Brasil, o tema ganhou relevo através da pesquisa realizada Barreto, através da dissertação intitulada “Uma jornada de humilhações”, publicada no ano 2000, junto ao Programa de Pós Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, e posteriormente no Doutorado em Psicologia Social, na mesma instituição, em 2005, com a tese “Assédio moral: a violência sutil¹⁰¹”, concluiu que:

o assédio moral é uma modalidade sutil de violência, suscetível de ser identificada, prevenida e erradicada no mundo do trabalho, na medida em que for dada a visibilidade e intensificação dos laços de solidariedade, evitando a naturalização, banalização e barbárie.¹⁰²

Merece destaque, ainda, que a citada professora no ano de 2001, juntamente com os pesquisadores Roberto Heloani, Maria Benigna Alencar, Carmem Quadros, Terezinha Souza, Jeferson Benedito Freitas e Fernanda Giannasi, lançaram o sítio *www.assediomoral.org*.¹⁰³

A pesquisadora Margarida Barreto estudou o fenômeno do assédio moral no trabalho e seus efeitos sobre as vítimas dessa conduta. Esclareceu que grande parte dos casos de assédio está relacionado com a política de gestão de pessoas da organização, demonstrando que a cultura organizacional e os regulamentos

¹⁰¹ Os objetivos da pesquisa estão direcionados à necessidade de aprimorar o conceito de assédio moral e compreender as múltiplas determinações e dimensões do sentido da violência moral no Brasil. Conhecer as sutilezas e nuances de sua manifestação nas diferentes regiões do país. Analisar seus motivos, modalidades e formas de se apresentar e afetar a vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

¹⁰² BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2023.

¹⁰³ Inaugurado em 01 de maio de 2001, atualizado até novembro de 2019. Este site não é um "consultório ou um escritório de advocacia eletrônico". Este site não tem fins lucrativos, seu objetivo fundamental é dar visibilidade social e informar. Por motivos éticos não fornecemos indicação de profissionais, nem tampouco realizamos consultas clínicas para fins de laudos médicos ou psicológicos. O site não tem por finalidade responder a consultas, nem mesmo a captação de clientela. O seu contato conosco nos ajudará a compreender melhor o assédio moral no Brasil sem entretanto significar compromisso da equipe em responder a casos particulares. As orientações sobre o 'que você deve fazer' estão detalhadas no capítulo Assédio Moral. O assédio moral é uma questão extremamente complexa e envolve aspectos de saúde física e mental (podendo levar, em alguns casos, até ao suicídio), aspectos trabalhistas, sociais, jurídicos, familiares. Para o encaminhamento e a solução de casos concretos, consulte um profissional habilitado e experiente, da sua confiança, para analisar com detalhes a sua situação. Não existe nenhum vínculo profissional ou legal entre o internauta e a equipe do site.

empresariais desempenham um papel importante na criação de um ambiente de combate ao assédio moral. E complementa sobre o surgimento do assédio nas organizações: “a violência simbólica e o assédio nascem de relações assimétricas de poder muitas vezes galvanizadas de sentimento de inveja e de certa dose de perversidade social, tempero essencial em uma cultura de competição.”¹⁰⁴

O professor Robson Zanetti, que realizou seu doutorado na Universidade de Sorbonne - Paris, em seu livro *Assédio Moral no Trabalho*, apresenta uma definição de assédio a qual passa-se a transcrição:

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.¹⁰⁵

Trilhando essa linha, Freitas, Heloani e Barreto¹⁰⁶ apresentaram o conceito de assédio moral da seguinte forma:

uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

O objetivo da prática do assédio moral é a destruição psicológica do trabalhador mediante o procedimento sistemático de acusação, com o objetivo de prejudicar o desempenho das atividades. O impacto dessas ações é tão forte que o trabalhador passa a sentir culpa, termina sentindo-se o perverso, achando que realmente deu causa/motivo aos ataques.

Todavia, há alguns que justificam a cobrança “exagerada” pela necessidade de fazer com que o trabalhador trabalhe ainda mais, e de forma mais eficaz. De modo que as cobranças teriam como objetivo melhorar o trabalho e elevar o

¹⁰⁴ FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

¹⁰⁵ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>. Acesso em: 22 ago. 2023.

¹⁰⁶ FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 46.

rendimento e a medida estaria dentro do poder empregatício, como uma ferramenta de gestão. A teoria vai de encontro às modernas técnicas de gestão, que tem fundamento no desenvolvimento da confiança, da integração e participação dos trabalhadores na organização, com o fortalecimento do capital intelectual humano.

Encontrar o equilíbrio na busca pela competitividade do mercado e a valorização do capital humano é indispensável para que uma organização obtenha os melhores resultados, preservando sempre a saúde mental e emocional de seus trabalhadores, fazendo valer à máxima: foco nas pessoas, resultados por gravidade.

O assédio moral geralmente ocorre no ambiente de trabalho e é uma forma de violência psicológica, representada por diversos comportamentos prejudiciais, repetidos e persistentes, com o intuito de afetar a dignidade e a saúde mental do trabalhador.

Opuszka¹⁰⁷ aponta que diversas práticas do empregador podem afetar os bens jurídicos tutelados, causando o assédio moral e afetando a saúde e qualidade de vida do trabalhador. E aponta:

“As medidas para garantir um meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável não devem ser restritas a maquinário e espaço físico. Devem se voltar também para o modelo de gestão do trabalho. É por esta razão que os institutos relacionados à jornada de trabalho também devem ser considerados”.

Márcia Novaes Guedes¹⁰⁸ arremata: “o poder diretivo do empregador encerra um conjunto de obrigações, motivo pelo qual ele não pode exercer o poder diretivo de modo a ferir a dignidade dos trabalhadores”.

Leal e Ribeiro, em artigo publicado na obra *Estudos em Homenagem ao Ministro Walmir Oliveira da Costa*, organizado por Elthon José Gusmão da Costa, afirmaram que:

O assédio moral no trabalho é caracterizado por um entrelaçar de condutas ou práticas abusivas, direcionadas a uma pessoa ou grupo de pessoas, de forma sistemática, repetitiva ou reiterada, com a intenção deliberada de obter um desfecho prejudicial à vítima visando à submissão de seu comportamento por meio de desmoralização, desconstrução de reputações, podendo culminar com pedido de demissão ou de aposentadoria.¹⁰⁹

¹⁰⁷ MENEZES, Patrícia Moreira. Opuszka, Paulo Ricardo. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, SAÚDE PSÍQUICA E A RELAÇÃO COM O NEOLIBERALISMO FIDES, Natal, v 14, n.1, mai. 2022/jun. 2023. Disponível em: <http://www.revistafides.ufrn.br/index.php/br/article/view/657/682> Acesso em 30 ago 2023.

¹⁰⁸ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

¹⁰⁹ COSTA, Elthon José Gusmão da (org.). **Estudos em homenagem ao Ministro Walmir Oliveira da Costa**. Leme: Mizuno, 2023. p. 72.

O ambiente de trabalho necessariamente precisa ser hígido e salubre. Quando o empregador permite a utilização de condutas abusivas, dirigindo a organização para um ambiente de trabalho hostil, demonstra negligência no zelo com o meio ambiente de trabalho, podendo ser responsabilizado de forma objetiva.

O Terceiro Plano Nacional de Direitos Humanos¹¹⁰ tem como objetivo estratégico VI - Garantia do trabalho decente, adequadamente remunerado, exercido em condições de segurança. Dentre as ações programáticas, consta a obrigação de: Elaborar diagnósticos, com base em ações judiciais que envolvam atos de assédio moral, sexual e psicológico, com apuração de denúncias de desrespeito aos direitos das trabalhadoras e trabalhadores, visando orientar ações de combate à discriminação e abuso nas relações de trabalho. Restando claro que o estado brasileiro considera a prática do assédio moral no ambiente de trabalho como uma violação dos Direitos Humanos.

Neste sentido, o assédio moral por atingir a dignidade do trabalhador, inclusive sua saúde, representa violação aos direitos humanos, visto que a pessoa humana é dotada de direitos essenciais para o seu pleno desenvolvimento. O princípio da dignidade humana não é somente dirigido às ações do Estado, mas também dos particulares, como implementadores dos direitos estabelecidos.¹¹¹

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º prevê com fundamento da República Federativa do Brasil: a soberania; a cidadania; **a dignidade da pessoa humana**, os valores sociais do trabalho; e a livre iniciativa e o pluralismo político. Portanto, a dignidade da pessoa humana é irrenunciável pela própria condição humana, devendo ser respeitada e protegida.

O princípio da dignidade da pessoa humana é a base dos demais direitos constitucionais, tendo por objetivo possibilitar a proteção e o respeito contra qualquer tipo de humilhação a todos os seres humanos. Possibilita a todos a vida com dignidade que é um valor inalienável, impondo que cada pessoa seja tratada com respeito, igualdade e justiça.

A dignidade da pessoa humana exige ações do Estado e da Sociedade para garantia dos direitos sociais, econômicos e culturais, sendo de utilização obrigatória

¹¹⁰ BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República. **Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3)**. Brasília: SEDH/PR, 2009. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/dados/pp/a_pdf/pndh3_programa_nacional_direitos_humanos_3.pdf. Acesso em: 25 ago. 2023.

¹¹¹ TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de (org.). **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis, SC: Lagoa, 2015.

na resolução de questões relacionadas à vida, à privacidade, à liberdade, à saúde, à educação, à moradia. Como salienta Sarlet,¹¹² “uma forma de proteger o homem contra todos e qualquer aviltamento”.

Posto isso, tendo em vista que o assédio moral¹¹³ manifesta-se pela exposição do trabalhador, na relação de trabalho, a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante seu labor, logo ocorre também uma violação ao respeito, à moral e aos bons costumes, repelidos pelo princípio da dignidade humana.

Verifica-se quando a pessoa é humilhada, perseguida, discriminada por gênero, desprezada no ambiente de trabalho a prática do assédio moral. Por via de consequência, fica constatado que sua dignidade não lhe está sendo garantida, como determina a Carta Magna.

É importante a apresentação do conceito de assédio moral elaborado por Prata:¹¹⁴

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atividade hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera do trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhes danos físicos ou psicológicos, bem como induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. São considerados relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou o comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista.

O conceito apresentado revela uma ideia interessante sobre quem pode praticar o assédio no âmbito da organização ou fora dela. Embora também seja flexível no que se refere à caracterização da atividade hostil, que poderá ser encaixada de acordo com os fatos do caso concreto.

Até então os estudos e pesquisas realizadas, bem como a doutrina especializada sobre a temática, apontavam para a intencionalidade e a repetição da conduta assediadora, deixando claro que não seria algo eventual, que poderia ser representado por diversas formas, para ocorrência do assédio moral.

¹¹² SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

¹¹³ CANDIDO, Helena. **Assédio moral acidente laboral**. São Paulo. Ltr. 2011.

¹¹⁴ PRATA, 2014, p. 51.

Pois bem, a Convenção nº 190 da OIT inovou quando em seu conceito apontou para a desnecessidade da repetição da conduta,¹¹⁵ como elemento indispensável para caracterização da violência e do assédio moral, bem como ao inserir a demanda do assédio com base no gênero, se não vejamos:

o termo 'violência e assédio' no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual¹¹⁶.

Embora a doutrina nacional majoritária tenha se manifestado sobre a necessidade da repetição da conduta hostil para caracterização do assédio moral, merece destaque a posição vanguardista adotada por Prata¹¹⁷, bem antes da Convenção nº 190, no sentido de que “em casos excepcionais uma só agressão pode ser encarada como ato de assédio moral no trabalho”. Acrescenta que, em tais hipóteses, as circunstâncias da agressão devem ter por objetivo “a expulsão da vítima do cenário laboral”.

Katrein e Mello, no artigo *Resiliência, Assédio Moral e Convenção nº 190*, na obra *Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Comentários à Convenção nº 190 da OIT*¹¹⁸, coordenada pelo professor da Universidade Federal do Paraná, Dr. Marco Aurélio Serau Júnior, discorrem sobre a desnecessidade da exigência de atos repetitivos, nos seguintes termos:

Quando a Organização Internacional do Trabalho propõe que o conceito de assédio prescindia do elemento continuidade no tempo para sua configuração, certamente se posiciona ao lado de trabalhadores e trabalhadoras. No campo probatório, há uma diferença significativa entre ter de provar uma agressão ou ter de provar reiteradas agressões no tempo. Trata-se, portanto, de uma alteração conceitual que permite maior efetividade na reparação à agressão laboral e, no contexto da contrarreforma trabalhista brasileira, é bem vinda.

¹¹⁵ Esse grande avanço teve por base o relatório dos peritos da OIT, ocorrida de 3 a 6 de outubro de 2016, na 5ª Reunião de Peritos, que consignaram em suas conclusões: “violência e assédio pode ser uma ocorrência única ou repetida, e a natureza e o efeito de tal conduta são critérios-chave para estabelecer se ela se qualifica como violência e assédio” (OIT, 2018).

¹¹⁶ Preâmbulo da Convenção nº 190 sobre violência e assédio.

¹¹⁷ PRATA, 2014.

¹¹⁸ SERAU JUNIOR, Marco Aurélio *et al.* **Assédio moral e sexual no trabalho: comentários à Convenção 190 da OIT**. Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021. p. 108.

Assim, pode-se apontar, trilhando esta esteira de ensinamento, que quanto mais leve for a agressão maior será a necessidade de sua repetição para caracterização do assédio. Todavia, a gravidade da agressão de um ataque isolado, atacando a integridade psicológica do trabalhador, tornaria desnecessária a sua repetição, por já se presumir o assédio.

Bruno Leal Farah no artigo *Igualando Violência e Assédio: um conflito silenciado?*, publicado na obra *O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção nº 190 da OIT*, coordenada por Adriane Reis de Araújo,¹¹⁹ aponta que o principal benefício da ocorrência única seria: “a possibilidade de acelerar o diagnóstico da suposta situação abusiva, dificultado por exigências comprobatórias, cujo cumprimento dependeria de outras ocorrências que atestariam a veracidade do respectivo contexto em questão”.

Além disso, as discussões doutrinárias sobre a desnecessidade da repetição da conduta para configuração do assédio, pós Convenção nº 190 da OIT, apontam para o aumento da proteção aos trabalhadores, bem como para demonstrar à sociedade e às organizações a intolerância à prática de qualquer ato de violência.

O citado diploma normativo da OIT tem o objetivo primordial de assegurar a todos e todas um mundo do trabalho livre de violência e assédio, potencializando o respeito à dignidade no desenvolvimento das atividades laborais, apontando medidas para prevenção e eliminação da violência e do assédio moral, inclusive baseados em gênero.

A Convenção nº 190 da OIT tem por objetivo também tornar efetivo o cumprimento dos direitos humanos na esfera do trabalho na medida em que é aplicada em todos os setores (público e privado), tanto na economia formal como informal. Buscou abranger não apenas o local do trabalho, bem como incluir outras categorias de trabalhadores, independentemente de sua condição contratual, inclusive as pessoas em treinamento, aprendizes e estagiários e, ainda, os desempregados, voluntários e candidatos a emprego.

¹¹⁹ ARAÚJO, Adriane Reis (coord.). **O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT**. Belo Horizonte: RTM, 2022.

Para Ariane Reis de Araújo¹²⁰ a normativa internacional considera o mundo do trabalho “para além dos muros (físicos ou virtuais) da empresa” e arremata: “a proteção independe da modalidade ou do momento da relação de trabalho”.

Neste sentido, traz-se à colação as lições de Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho, no artigo *Convenção 190: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho* sobre o assédio além dos muros:

assédio virtual, também denominado de assédio eletrônico, assédio digital, *cyberbullying* e tecnoassédio, que consiste no conjunto de ações ou omissões abusivas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativo de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador.¹²¹

Impõe-se esse registro porque a Convenção 190 da OIT reconhece de forma clara a possibilidade de ocorrência do assédio virtual, na medida em que há previsão no art. 3º, alínea “d”: “através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação”. Portanto, não se pode restringir as dependências da organização o local de trabalho.

Zéu Palmeira Sobrinho, no artigo *Inteligência Artificial (IA) e Assédio Moral nas Relações de Trabalho*¹²², chama a atenção para a utilização da inteligência artificial como forma de controle exacerbado, podendo causar o assédio moral, vejamos:

“Nas relações de trabalho, a inteligência artificial já consegue afetar os trabalhadores que crescentemente estão sendo submetidos a um controle cada vez mais intenso. As novas tecnologias automatizadas ampliaram não apenas as informações do empregador sobre o trabalhador, mas sobretudo intensificaram os mecanismos de vigilância e os espaços-tempos de labor, de modo tal que a privacidade, a honra, a imagem e a dignidade do trabalhador passaram a ter alta susceptibilidade de serem violados. Enfim, os algoritmos se não moderados eficazmente tendem a cristalizar os valores de uma cultura do preconceito, ou seja, tendem a reproduzir discriminações e a arrastar permanentemente para reproduzir a crueldade e a opressão, a negligência, as discriminações.”

¹²⁰ ARAÚJO, 2022.

¹²¹ SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2019, p. 210.

¹²² SOBRINHO, Zéu Palmeira. *Inteligência Artificial (IA) e Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. FIDES, Natal, v.14, n. 1, mai. 2022/jun. 2023. Disponível em: <http://www.revistafides.ufrn.br/index.php/br/article/view/658/683> Acesso em 30 ago 2023.

Segundo a alínea “c” do art. 3º da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 1.254, de 1994, o local de trabalho abrange: “todos os lugares onde os trabalhadores devam encontrar-se ou para onde devam dirigir-se em virtude do seu trabalho e que estejam sujeitos à fiscalização direta ou indireta do empregador”.¹²³

Sobre esse tema, Raíssa Fabris de Souza e Mayra Freire de Figueiredo, no artigo *A Convenção 190 da OIT e a consagração do combate ao Assédio Moral no mundo do trabalho*, lecionaram: “Assim, todo local em que se exerce um trabalho, seja ele teletrabalho, trabalho à distância, trabalho em diversas localidades, considera-se local de trabalho e deve atender às normas relativas à higidez do meio ambiente laboral.”¹²⁴

O Estado do Rio Grande do Norte criou em 22 de maio de 2023 o programa “Abaixe o Tom”, com o objetivo de combater o assédio moral e o constrangimento moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta, autárquica e fundacional, através da Lei Estadual nº 11.440/2023¹²⁵, que além de conceituar o assédio moral, regulamenta a forma de apuração do assédio, bem como estabelece as penalidades aos assediadores e cria também o “dia” Estadual de Combate ao Assédio Moral e Constrangimento Moral, no segundo dia do mês de maio.

A recente Legislação Estadual conceituou o assédio moral no seu art. 2º, da seguinte forma:

toda ação, gesto ou palavra que tenha por objetivo ou efeito constranger ou humilhar o servidor público civil, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, por servidor público civil, abusando das prerrogativas conferidas em virtude de seu cargo ou de influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução da carreira ou à estabilidade funcional do servidor constrangido, especialmente quando:

I - exigir, sem aquiescência do servidor público, com ou sem ameaça, o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com as suas atribuições, em condições e prazos inexecutáveis, com o intuito de menosprezá-lo;

¹²³ OIT, 1981.

¹²⁴ SOUZA; FIGUEIREDO, 2020.

¹²⁵ RIO GRANDE DO NORTE. **Lei nº 11.440, de 22 de maio de 2023.** Cria o programa "Abaixe o Tom", contra o assédio moral e o constrangimento moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta, fundações públicas e autarquias no Estado do Rio Grande do Norte. Natal, 2023. Disponível em: <http://www.al.rn.gov.br/storage/legislacao/2023/5i9i5gywb9p3rpko279mw83rm34ju1.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2023.

- II - exigir, sob reiteradas ameaças, o exercício de funções triviais ao exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;
- III - apropriar-se em proveito próprio, do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- IV - excluir do servidor, sem base legal ou normativa, benefícios pecuniários rotineiros;
- V - desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, de forma que o isole de contatos com outros servidores de qualquer nível, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades através de terceiros ou por quaisquer outros meios;
- VI - sonegar as informações que sejam necessárias ao desempenho de suas atribuições; divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, com a intenção de atingir a dignidade do servidor; expor o servidor a situações adversas, com efeitos físicos ou mentais, culminando em prejuízos do seu desenvolvimento pessoal, profissional ou financeiro.¹²⁶

Outro ponto de destaque na Lei Potiguar são as penalidades¹²⁷ aplicadas aos servidores públicos estaduais assediadores, quais sejam: advertência - com a possibilidade de conversão em treinamento para aprimoramento do comportamento mediante comprovação por certificado; suspensão - de até 90 dias, na hipótese de reincidência e com prejuízo do salário, podendo ocorrer a conversão em multa no valor de 10% da remuneração; demissão, destituição do cargo de confiança ou função(para os não efetivos) - nas hipóteses de reincidência das infrações punidas com suspensão, mediante processo administrativo; e multa - cuja receita será destinada aos programas de prevenção e combate ao assédio moral.

Por seu turno, a Lei nº 14.612/2023, que alterou a Lei nº 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia), recentemente em 03/07/2023, para incluir como infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil, o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, tendo inclusive o citado diploma normativo conceituado o assédio moral da seguinte forma:

- I - assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional.¹²⁸

¹²⁶ RN, 2023, art. 2º.

¹²⁷ RN, 2023, art. 7º.

¹²⁸ BRASIL. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 05 jan. 2023. Art. 34, § 2º.

Logo, essa conceituação de assédio moral no próprio Estatuto da Advocacia, além de servir como definição para as condutas vedadas para os Advogados, também tipificam os comportamentos como infrações disciplinares que serão apuradas mediante o competente processo administrativo no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

O Poder Judiciário ciente da prática do assédio e da violência, relatada em diversas pesquisas realizadas com servidores e magistrados, editou a Resolução nº 351/2020, que estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e de toda forma de Discriminação.

A Resolução mencionada que é aplicada no âmbito de todo o Poder Judiciário conceituou o assédio moral e a discriminação da seguinte forma:

processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.¹²⁹

compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;¹³⁰

Embora a Resolução sirva base para prevenção do assédio e discriminação no poder judiciário, o que se constata é o aumento das ocorrências a cada ano, consoante dados estatísticos do próprio Conselho Nacional de Justiça, em recente pesquisa divulgada no ano em curso, conforme apresentado no QUADRO 2.

QUADRO 2 – REGISTRO DE OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO

ANO	%
2018	25,0%
2019	27,4%

¹²⁹ CNJ, 2020, art. 2º, II.

¹³⁰ CNJ, 2020, art. 2º, IV.

2020	27,2%
2021	29,6%
2022	35,0%

FONTE: adaptado de CNJ (2023, p. 43).

Tendo em vista o crescimento dos casos no âmbito de todo o judiciário, bem como face a necessidade de atualização da Resolução nº 237/2019, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) publicou recentemente, a Resolução 360, de 25 de agosto de 2023, que institui a NOVA Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de todas as formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Pois bem, de início, cabe um registro no sentido de que a recente Resolução nº 360/2023 do CSJT, cometeu o mesmo equívoco da Resolução nº 237/2019, na medida em que é destinada ao 1º e 2º graus da justiça do trabalho, deixando mais uma vez a lacuna referente a abrangência do Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Todavia, quando do seu lançamento, foi noticiado pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ministro Lélío Bentes Corrêa, que se encontra já em andamento a normativa para regulamentação no âmbito da administração superior da política de prevenção a violência e ao assédio, de modo que toda a Justiça do Trabalho em todos os seus níveis, esteja contemplada.

A Política de combate apresenta já em seu art. 2º diversos conceitos, dentre os quais se destaca o conceito de violência e assédio, violência e assédio com base no gênero, assédio moral organizacional e discriminação, nos seguintes termos:

I - violência e assédio: conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que, independentemente da intencionalidade, visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual, patrimonial ou moral, aí incluída a violência e o assédio com base no gênero;

II - violência e assédio com base no gênero: violência e assédio dirigido às pessoas em virtude de seu sexo ou gênero, que impactam de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, o que inclui o assédio sexual;

III - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo de magistrados(as), servidores(as) e demais trabalhadores(as) ou excluir aqueles(as) que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

V - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.¹³¹

O Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Dr. Lelio Bentes¹³² destacou a fundamental importância da política para justiça do trabalho, quando do seu recente lançamento, aduzindo:

A violência no ambiente de trabalho, o assédio moral, o assédio sexual são temas que tem ganhado visibilidade. Estatisticamente o número de ações recebidas na Justiça do Trabalho vem aumentando consideravelmente a cada ano e eu atribuo esse aumento não apenas ao crescimento da violência no ambiente de trabalho, mas fundamentalmente à conscientização, à informação que chega à sociedade brasileira quanto à necessidade de preservar a dignidade.

O regramento tem o objetivo de regulamentar dentro do Poder Judiciário Trabalhista, que é responsável pela análise dos casos de violência e assédio, nas empresas cujos trabalhadores são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, o combate, prevenção, e punição de modo a demonstrar a observância das diretrizes fixadas pela Convenção 190 da OIT, exatamente por quem é responsável pela verificação de seu cumprimento.

Importante também esse regramento, que será de observância de toda justiça do trabalho, em todos os seus níveis, na medida em que há metas a serem cumpridas por magistrados e servidores dentro de suas áreas de atuação, sendo o grande desafio a demonstração para a sociedade da possibilidade de cobranças, sem excessos, dentro do processo organizacional onde há a participação dos envolvidos na construção da política judiciária livre de violência e assédio.

¹³¹ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução nº 360/CSJT, de 25 de agosto de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3797, p. 10-17, 29 ago. 2023. Art. 2º.

¹³² Disponível em: [https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-cria-comit%C3%AA-de-preven%C3%A7%C3%A3o-e-enfrentamento-do-ass%C3%A9dio-moral-do-ass%C3%A9dio-sexual-e-da-discrimina%C3%A7%C3%A3o%C2%A0#:~:text=21%2F8%2F23%20-%20O%20presidente%20do%20Tribunal%20Superior%20do,Ass%C3%A9dio%20Moral%2C%20do%20Ass%C3%A9dio%20Sexual%20e%20da%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o](https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-cria-comit%C3%AA-de-preven%C3%A7%C3%A3o-e-enfrentamento-do-ass%C3%A9dio-moral-do-ass%C3%A9dio-sexual-e-da-discrimina%C3%A7%C3%A3o%C2%A0#:~:text=21%2F8%2F23%20-%20O%20presidente%20do%20Tribunal%20Superior%20do,Ass%C3%A9dio%20Moral%2C%20do%20Ass%C3%A9dio%20Sexual%20e%20da%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o.). Acesso em: 16 fev. 2023.

O desafio da prevenção e combate ao assédio moral visa também evitar o adoecimento mental que é uma crescente no mundo moderno, com as tecnologias e com as novas formas de trabalho, bem como o cumprimento do ODS 8, com a promoção do crescimento sustentável e do trabalho decente para todos, nos moldes preconizados pela OIT¹³³:

Trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Kemmelmeier no artigo *Violência no mundo do trabalho e novas tecnologias de gestão: os desafios para construção do trabalho decente no centenário da OIT*, revela:

A Convenção 190, por sua vez, associa diretamente a violência e o assédio no mundo do trabalho aos riscos psicossociais. Mais precisamente, o artigo 9, ao estabelecer o dever dos Estados-membros de adotarem regulamentação que estabeleça deveres patronais de prevenção da violência e assédio por meio da gestão preventiva em matéria de segurança e saúde do trabalho. Essa regulamentação, bem como a gestão preventiva a ser implantada pelo empregador, devem levar em consideração, conforme o item b, a violência, o assédio e os riscos psicossociais associados.¹³⁴

Encontrar um equilíbrio entre a necessidade de eficiência empresarial, a utilização do poder empregatício inerente à relação de subordinação, o dever do Estado de promover a saúde e a utilização dos canais digitais e automatizados representam o maior desafio para o direito do trabalho, que tem sua origem protetiva, e precisa garantir que todas as pessoas tenham acesso ao trabalho decente¹³⁵, com empregos seguros e saudáveis, livres de violência e assédio.

¹³³ OIT, [2023].

¹³⁴ KEMMELMEIR, Carolina Spack. Violência no mundo do trabalho e novas tecnologias de gestão: os desafios para a construção do trabalho decente no centenário da OIT. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 207, p. 341-361, nov. 2019.

¹³⁵ Relacionado as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, que busca a promoção de empregos dignos, com remuneração justa e condições de trabalho adequada.

3.2 ANÁLISE DOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA POTIGUAR

A consulta de dados realizada junto ao Processo Judicial Eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região¹³⁶, Estado do Rio Grande do Norte, revelou a existência de **155 processos** ajuizados no ano de 2021, **140 processos** ajuizados no ano de 2022 e, ainda, **66 processos** ajuizados no ano de 2023 (até 31/05/2023), em que houve a escolha do assunto “assédio moral”, cód. 14018. Estes processos foram distribuídos perante as 23 Varas do Trabalho que compõem a Jurisdição do TRT 21ª Região.

Estes dados reforçam a importância do tema objeto da presente investigação, demonstrando inclusive o crescimento dos casos de assédio no ano de 2023. O Tribunal Superior do Trabalho apontou que somente em 2023¹³⁷ foram ajuizadas 26 mil novas ações perante as Varas do Trabalho de todo país, quando em 2022 os números ficaram na casa dos 20 mil novos casos.

Visando obter referência para os dados que serão utilizados na presente investigação, buscou-se um critério de corte, para o exame dos processos. Deste modo, o critério utilizado foi a existência de recurso da decisão de 1º Grau, a utilização do assunto assédio moral (cód. 14018), e o julgamento de 2º grau ocorrido até 30/06/2023.

Diante do critério apontado em linhas pretéritas, foi aberto um Processo Administrativo (PROAD) junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, como usuário externo, visando à obtenção da quantidade de processos e de seus respectivos números, para viabilizar o acesso aos dados. O PROAD sob registro nº 2.380/2023, foi deferido e houve a remessa dos dados solicitados, totalizando **103 processos** julgados de 01/01/2022 a 30/06/2023, com o assunto “assédio moral” (cód 14018).

¹³⁶ Endereço para consulta de processo eletrônico:
<https://pje.trt21.jus.br/consultaprocessual/consulta-terceiros>.

¹³⁷ DENÚNCIAS por assédio moral e sexual dispararam no Brasil em 2023. **G1**, 16 ago. 2023.
Disponível em:
<https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/08/16/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-dispararam-no-brasil-em-2023.ghtml>. Acesso em: 17 ago.2023.

Ponto que merece destaque é que na justiça do trabalho a autuação (cadastro no processo judicial eletrônico) é realizada pela parte autora, de modo que caso o assunto assédio moral – cód. 14018, não tenha sido apontado quando do protocolo, não constou no acervo objeto do presente estudo.

Embora exista, na versão utilizada pelo processo judicial eletrônico (PJE), também a possibilidade de inserção de prioridade, a cargo da parte autora, por se tratar de “assédio moral ou sexual”, em decorrência da Recomendação Conjunta TST CSJT CGJT nº 25/2022, de 27.09.2022, constatou-se a pequena utilização da referida contingência. Veja o que determina o art. 1º da Recomendação:¹³⁸

Art. 1º. Recomendar aos Tribunais Regionais do Trabalho e aos Juízes do Trabalho que priorizem a tramitação e o julgamento de processos que envolvam violência no trabalho; exploração do trabalho infantil; aprendizagem; preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, gênero e quaisquer outras formas de discriminação; assédio moral ou sexual; trabalho degradante, forçado ou em condições análogas à de escravo.

Ocorre que, a consulta no PJE efetivada em 12.08.2023, registrou pouquíssimos processos com a devida indicação. Para se ter uma noção da não utilização, constatou-se apenas 48 processos com a marcação da prioridade “assédio moral” no universo de 2909 que abordaram a temática, representado apenas 1,65%. Na realidade, percebe-se que a referida Recomendação não encontrou muito Eco no dia-a-dia da justiça do trabalho, bem como demonstra a grande deficiência por parte dos senhores advogados, que são responsáveis pela autuação de suas demandas.

Em princípio, tal falha ocorre já quando da autuação, pela falta da inserção da prioridade. Todavia, permanece mesmo após o recebimento e processamento dos processos perante as Unidades Judiciárias.

Considerando que os dados, objeto da análise da presente pesquisa foram remetido pelo Regional, como solicitação de usuário externo, através do setor de informática, houve a busca efetiva pelo critério do assunto.

Metodologia computacional - O banco de dados foi construído em formato EXCEL, versão 2020, para realização das tabelas descritivas e aplicação de testes estatísticos utilizou-se o software estatístico SPSS, versão temporária 25.0.

¹³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Brasil); Corregedoria-Geral da Justiça do trabalho (Brasil). Recomendação Conjunta n. 25, de 27 de setembro de 2022. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3569, p. 1-2, 29 set. 2022f.

O banco de dados foi construído através das informações dos 103 processos judiciais e foram categorizadas conforme: número do processo, Vara de tramitação, número do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), Sexo, Data de Nascimento obtida através do CPF no sítio da Receita Federal, a data de autuação, Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), consulta da Classificação Nacional da Atividade Econômica (CNAE) dos Réus que foi obtida tendo por base o CNPJ que constava do processo judicial mediante consulta na base da Receita Federal, o nome do magistrado prolator da decisão de 1º Grau, a conduta apontada como assediadora na petição inicial, resultado do julgamento do tema assédio moral, se houve fundamentação com menção a Convenção nº 190 da OIT, Valor da indenização, data do julgamento de 1º grau, informação de quem foi o recurso para o Tribunal Regional do Trabalho, resultado do julgamento do tema assédio pelo 2º Grau, se houve fundamentação na Convenção nº 190 da OIT, se houve o reconhecimento do assédio moral, data de julgamento 2º Grau e se houve recurso para o Tribunal Superior do Trabalho.

Metodologia Estatística - Nas variáveis qualitativas realizou-se a análise descritiva por meio de distribuições de frequências absolutas e relativas (%). Enquanto nas variáveis quantitativas avaliadas no estudo, analisaram-se estatísticas descritivas de medidas de tendência e de dispersão dos dados, como por exemplo: mínimo, máximo, média e desvio padrão.

Na amostra escolhida, ou seja, nos 103 processos analisados em que houve o tratamento do assédio moral pelo primeiro grau, houve também o recurso para o segundo grau de jurisdição, visto que esse foi um dos critérios de busca, para aplicação do corte realizado nos dados. Desse modo, a totalidade dos processos foi submetida à análise pelos juízes de primeiro grau, bem como pelo Colegiado dos desembargadores de segundo grau, por suas duas turmas ou através do Tribunal Pleno.

De início, cabe registrar que os dados referentes aos processos precisam ser inseridos no PJE. A responsabilidade por essa inserção é do autor da demanda trabalhista, que logo após o preenchimento dos campos, dados iniciais onde será apontada a jurisdição da vara do trabalho e a classe judicial, atingirá o campo dos "Assuntos", onde deverão ser escolhidos os temas do feito. Em seguida, surge a "aba" partes, onde o lançamento ocorre pela inclusão do CPF ou CNPJ, não há a possibilidade de seleção do sexo, sendo este coletado do sítio da receita federal. Na

hipótese de inexistência do CPF ou CNPJ, surge uma aba para cadastro, com outro tipo de documento.

Todavia, também não há possibilidade de escolha para o sexo diferente do antigo padrão masculino e feminino. Desta feita, o resultado nos remeteu a predominância de ações ajuizadas pelos homens, confira TABELA 1.

TABELA 1 – SEXO DOS INGRESSANTES NAS AÇÕES AJUIZADAS

Sexo	Frequência absoluta	%
Masculino	67	67,00
Feminino	33	33,00
Total	100	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes: (n=3; 2,91%).

A verificação preliminar, com a utilização do banco de dados da receita federal, pela utilização do CPF, remeteu a data de nascimento dos autores, as quais foram inseridas na tabela Excel com o objetivo de verificar a idade. A amostra revelou a existência de um número maior de demandas propostas por pessoas de até 35 anos de idade, com um percentual de 54%, enquanto o número de pessoas acima de 35 anos de idade foi de 46%, dados da TABELA 2.

TABELA 2 – IDADE DOS INGRESSANTES NAS AÇÕES AJUIZADAS

Idade	Frequência absoluta	%
Até 35 anos	54	54,00
Acima de 35 anos	46	46,00
Total	100	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes: (n=3; 2,91%).

A TABELA 3 demonstra o ano de autuação, ou seja, do ajuizamento dos processos analisados nesta pesquisa, referido dado foi encontrado no processo, onde se verificou que 90,2% (noventa vírgula dois por cento) da amostra foram autuados em 2020, 2021 e 2022, conforme demonstração abaixo.

TABELA 3 – ANO DA AUTUAÇÃO DOS PROCESSOS

Idade	Frequência absoluta	%
--------------	----------------------------	----------

2015	1	0,98
2016	1	0,98
2017	3	2,94
2018	1	0,98
2019	4	3,92
2020	29	27,45
2021	46	45,10
2022	18	17,65
Total	103	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

A pesquisa buscou também a identificação dos municípios em que houve o ajuizamento das demandas trabalhistas. Neste passo, registre-se que a jurisdição trabalhista potiguar é composta de 23 Varas do Trabalho, que encontram-se instaladas em 8 municípios do Estado do Rio Grande do Norte.

TABELA 4 – MUNICÍPIOS ONDE HOUVE AJUIZAMENTO DAS DEMANDAS

Municípios	Frequência absoluta	%
Natal	79	76,70
Mossoró	12	11,65
Goianinha	6	5,83
Currais Novos	2	1,94
Macau	2	1,94
Assu	1	0,97
Ceará-Mirim	1	0,97
Total	103	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

A análise revelou a inexistência de demandas ajuizadas, com o escopo da pesquisa, na Vara do Trabalho de Caicó/RN, que fica situada a 282 Km da Capital, e que além do município de Caicó, também abarca as demandas dos municípios de Cruzeta, Equador, Ipueira, Jardim de Piranhas, Jardim do Seridó, Jucurutu, Ouro Branco, Parelhas, Santana do Seridó, São Fernando, São João do Sabugi, São José do Seridó, Serra Negra do Norte e Timbaúba dos Batistas, totalizando 16 municípios, de uma região chamada de Seridó. O município sede da Vara do Trabalho apresenta o quinto maior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do interior nordestino, se destacando também por possuir o menor índice de exclusão social do Estado do

RN¹³⁹, sendo sua economia baseada na pecuária, e centro algodoeiro, marcada pelos bordados típicos e sua rica culinária.

As 23 Varas do Trabalho do Rio Grande do Norte estão distribuídas da seguinte forma: são treze Varas do Trabalho na Capital, quatro Varas no município de Mossoró e as demais, uma em Assu, uma em Caicó, uma em Currais Novos, uma em Goianinha, uma em Ceará Mirim, e uma em Macau. A TABELA 5 demonstra a quantidade de processos em cada Vara do Trabalho (VT).

TABELA 5 – QUANTITATIVO DE PROCESSOS DISTRIBUÍDOS POR VARA DO TRABALHO

Vara - 1º grau	Frequência absoluta	%
11ª VT Natal	10	9,71
12ª VT Natal	10	9,71
8ª VT Natal	9	8,74
3ª VT Natal	8	7,77
10ª VT Natal	7	6,80
13ª VT Natal	6	5,83
4ª VT Natal	6	5,83
6ª VT Natal	6	5,83
VT Goianinha	6	5,83
1ª VT Mossoró	5	4,85
2ª VT Natal	5	4,85
3ª VT Mossoró	4	3,88
9ª VT Natal	4	3,88
2ª VT Mossoró	3	2,91
7ª VT Natal	3	2,91
1ª VT Natal	2	1,94
5ª VT Natal	2	1,94
VT Currais Novos	2	1,94
VT Macau	2	1,94
4ª VT Mossoró	1	0,97
VT Assu	1	0,97
VT Ceará-Mirim	1	0,97
Total	103	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

Através do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) foi realizada na *homepage* da Receita Federal a consulta visando a localização da Classificação

¹³⁹ Segundo dados do IBGE.

Nacional da Atividade Econômica (CNAE), tendo por finalidade identificar o segmento empresarial das empresas que possuem demandas de assédio moral perante o judiciário potiguar.

Após o levantamento, identificou-se que o comércio (19,61%), as instituições financeiras (13,73%) e a indústria (12,75%) como integrantes do segmento empresarial que mais tiveram demandas ajuizadas, conforme TABELA 6.

TABELA 6 – SEGMENTO DA EMPRESA COM MAIORES DEMANDAS DE ASSÉDIO MORAL PERANTE O JUDICIÁRIO POTIGUAR

Segmento da empresa	Frequência absoluta	%
Comércio	20	19,61
Instituição financeira	14	13,73
Indústria	13	12,75
Gastronomia	8	7,85
Rede de telecomunicação	5	4,90
Transporte de carga	5	4,90
Associativa/Sindical	3	2,94
Edificações	3	2,94
Teleatendimento	3	2,94
Confecções	2	1,96
Educação	2	1,96
Petróleo e Gás	2	1,96
Segurança privada	2	1,96
Serviço de comunicação	2	1,96
Serviços de instalação e manutenção	2	1,96
Assistência social	1	0,98
Atividade de saúde hospitalar	1	0,98
Condomínios prediais	1	0,98
Consultoria empresarial	1	0,98
Empreendimento imobiliário	1	0,98
Energia	1	0,98
Eventos	1	0,98
Frigorífico	1	0,98
Hotelaria	1	0,98
Obras	1	0,98
Outras atividades profissionais, científicas e técnicas	1	0,98
Serviço de telefonia	1	0,98

Serviços de edificações	1	0,98
Serviços financeiros	1	0,98
Transporte aéreo	1	0,98
Transporte rodoviário	1	0,98
Total	102	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes: (n=1; 0,97%).

A análise da amostra revelou que 15 processos, embora cadastrados com o tema do assédio moral, na realidade não tinham como objeto o assédio, nem tampouco constava o pedido na petição inicial, razão pela qual não obedeceu ao escopo da investigação.

Este fato ocorreu tendo em vista que o cadastramento do assunto é realizado pela parte autora, quando do protocolo da ação no processo judicial eletrônico. Logo, o exame mais acurado nos remete ao universo de 88 processos com o tema do assédio moral. Analisando estes processos, no que se refere ao julgamento de 1º grau, encontramos **35 processos**, com o reconhecimento da prática assediadora acolhida pelo judiciário, o que nos remete a um percentual de 39,77% dos casos, conforme TABELA 7.

TABELA 7 – JULGAMENTO DO TEMA ASSÉDIO - 1º GRAU

Julgamento do tema assédio - 1º julgamento	Frequência absoluta	%
Não reconhecido	52	59,04
Reconhecido	35	39,77
Prejudicado	1	1,19
Total	88	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes (n=15; 14,56%).

Embora a escolha dos processos tenha sido efetivada com o critério do julgamento em segundo grau de jurisdição no período de 01/01/2022 até 30/06/2023, ou seja, após 30 meses da adoção da Convenção 190 pela OIT, o número irrisório de decisões fundamentadas na citada norma internacional causou surpresa, na medida em que apenas em 3 processos, nas sentenças houve menção a normativa internacional, conforme TABELA 8.

TABELA 8 – FUNDAMENTAÇÃO NA CONVENÇÃO 190 - 1º JULGAMENTO

Fundamentação na convenção 190 - 1º julgamento	Frequência absoluta	%
Não	84	95,45
Sim	3	3,41
Prejudicado	1	1,14
Total	88	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes (n=15; 14,56%).

Verificando os julgadores de 1º grau que proferiram o julgamento destes 88 processos, buscando a menção à Convenção 190 da OIT, constatou-se o número de 37 juízes e juízas do TRT da 21ª Região, titulares e substitutos, das varas do trabalho já mencionadas na TABELA 5. Todavia, os três processos em que efetivamente a fundamentação fez menção a normativa internacional foram da mesma unidade judiciária e, ainda, julgados pelo mesmo magistrado(a).

Considerando que a amostra tinha como pressuposto a existência de recurso da sentença de 1º grau para o Tribunal Regional, buscou-se identificar quem era o recorrente, onde destacam-se três dados: trabalhadores com **39,08%**, que justifica-se em face do reconhecimento do assédio em apenas 36,91% dos casos ora analisados; empresa e trabalhadores com **36,78%**, onde verifica-se o reconhecimento do assédio mas destaca-se a insatisfação dos autores em relação aos valores da indenização e, ainda, a busca das empresas na reforma das sentenças; empresa com **21,84%**, onde houve a insatisfação apenas das organizações. Veja a tabela abaixo.

TABELA 9– RECURSO DE QUAL PARTE - 1º JULGAMENTO

Recurso de qual parte - 1º julgamento	Frequência absoluta	%
Trabalhador	35	39,08
Empresa e trabalhador	32	36,78
Empresa	19	21,84
Empresa e MPT	1	1,15
Trabalhador e litisconsorte	1	1,15
Total	88	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes (n=15; 14,56%).

Passou-se ao exame dos processos quando do julgamento de 2º Grau, com o tema assédio moral. O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região possui 10 desembargadores, sendo 8 oriundos da magistratura, 1 egresso do Ministério Público do Trabalho e um egresso da Ordem dos Advogados do Brasil. Apenas um membro do TRT 21ª Região não proferiu julgamento nos processos analisados. Verificou-se, também, a participação de dois juízes de 1º grau, convocados regimentalmente, no julgamento dos processos, totalizando 11 julgadores.

A conduta descrita como assediadora não foi reconhecida no 2º grau de jurisdição em 67,05% dos casos objeto da investigação, conforme TABELA 10.

TABELA 10 – JULGAMENTO DO TEMA ASSÉDIO - 2º GRAU

Julgamento do tema assédio - 2º grau	Frequência absoluta	%
Rejeitado o assédio	59	67,05
Mantido o assédio	21	23,85
Não julgado	2	2,27
Não houve recurso do tema assédio	2	2,27
Acordo realizado	1	1,14
Em análise	1	1,14
Nulidade - Falta de oitiva de testemunha	1	1,14
Rejeitou a prescrição, determinou retorno para vara julgar	1	1,14
Total	88	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes (n=15; 14,56%)

A utilização da Convenção 190 da OIT como fundamento para análise dos processos em 2º grau de jurisdição, mesmo após o decurso de pelo menos 30 meses de sua adoção pela Organização Internacional do Trabalho, não restou evidenciada em nenhum dos processos submetidos. Veja TABELA 11.

TABELA 11 – FUNDAMENTAÇÃO NA CONVENÇÃO 190 - 2º JULGAMENTO

Fundamentação na convenção 190 - 2º julgamento	Frequência absoluta	%
Não	80	90,90
Prejudicado	8	9,10
Total	88	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes (n=15; 14,56%)

Após o julgamento pelo 2º grau de jurisdição constatou-se também um elevado número de recursos para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), visto que dos casos analisados, em 44,31%, ou seja, em 39 processos houve recurso para Corte Superior, segue TABELA 12.

TABELA 12 – RECURSO TST

Recurso TST	Frequência absoluta	%
Não	44	50
Sim	39	44,31
Prejudicado	5	5,69
Total	88	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes (n=15; 14,56%).

A pesquisa não chegou a verificar os casos em que houve o efetivo recebimento do Recurso de Revista, na análise do preenchimento dos requisitos de admissibilidade, nem tampouco os casos de eventuais Agravos de Instrumento em Recurso de Revista.

3.3 ANÁLISE DOS CASOS EM QUE HOUE O RECONHECIMENTO DO ASSÉDIO MORAL PELO 1º GRAU

Nesta seção serão analisados apenas os 35 processos em que efetivamente houve o reconhecimento da prática do assédio moral pela justiça do trabalho potiguar no primeiro grau de jurisdição.

No que se refere ao sexo, observando as diretrizes já mencionadas em relação a existência de apenas duas opções no Processo Judicial Eletrônico, bem como tendo em vista a não intervenção do operador, quando da efetivação do cadastro, visto que os dados são oriundos da receita federal, prevaleceu a maioria do sexo masculino, conforme TABELA 13, mas com uma pequena diferença para o feminino.

TABELA 13 – SEXO DOS INGRESSANTES NAS AÇÕES AJUIZADAS DOS CASOS EM QUE HOUVE O RECONHECIMENTO DO ASSÉDIO MORAL PELO 1º GRAU

Sexo	Frequência absoluta	%
Feminino	14	43,75
Masculino	18	56,25
Total	32	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes: (n=3; 8,57%).

Mais precisamente em relação a idade, manteve-se também a predominância maior dos assediados até 35 anos, com praticamente o dobro da outra classe. O que demonstra também que as pessoas dessa faixa etária demandam mais na justiça, confira na TABELA 14.

TABELA 14 – IDADE DOS INGRESSANTES NAS AÇÕES AJUIZADAS DOS CASOS EM QUE HOUVE O RECONHECIMENTO DO ASSÉDIO MORAL PELO 1º GRAU

Sexo	Frequência absoluta	%
Até 35 anos	21	65,62
Acima de 35 anos	11	34,38
Total	32	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes: (n=3; 8,57%).

O recorte permitiu, de igual forma, verificar o ano de autuação dos processos em que houve a condenação pela prática do assédio moral, nos termos da TABELA 15.

TABELA 15 – ANO DE AUTUAÇÃO DOS PROCESSOS EM QUE HOUVE A CONDENAÇÃO PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

Ano da autuação	Frequência absoluta	%
2017	2	5,71
2019	1	2,86
2020	12	34,29
2021	13	37,14
2022	7	20,00
Total	35	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

Em relação aos municípios onde houve a demanda do assédio moral, a Capital Potiguar teve o maior índice com 85,72% dos casos. Nesta seção, chamou a atenção o baixo índice do município de Mossoró, que tem aproximadamente 300 mil habitantes, visto que a jurisdição possui 4 Varas do Trabalho, e que atende ainda os municípios de Apodi, Areia Branca, Baraúna, Caraúbas, Felipe Guerra, Governador Dix-Sept Rosado, Grossos, Serra do Mel e Tibau.

TABELA 16 – MUNICÍPIOS ONDE HOUE A DEMANDA DO ASSÉDIO MORAL

Município	Frequência absoluta	%
Natal	30	85,72
Macau	2	5,71
Mossoró	2	5,71
Goianinha	1	2,86
Total	35	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

A TABELA 17 demonstra a estratificação das Varas do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, onde tramitaram os 35 processos, com julgamento favorável ao reconhecimento da prática do assédio moral.

TABELA 17 – VARAS DO TRABALHO DO TRT 21ª, ONDE TRAMITAM OS PROCESSOS COM JULGAMENTO FAVORÁVEL AO RECONHECIMENTO DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

Vara - 1º grau	Frequência absoluta	%
11ª VT Natal	7	20,00
10ª VT Natal	5	14,29
9ª VT Natal	4	11,43
4ª VT Natal	3	8,57
8ª VT Natal	3	8,57
12ª VT Natal	2	5,71
2ª VT Natal	2	5,71
7ª VT Natal	2	5,71
VT Macau	2	5,71
13ª VT Natal	1	2,86
1ª VT Mossoró	1	2,86
3ª VT Mossoró	1	2,86
6ª VT Natal	1	2,86
VT Goianinha	1	2,86

Total	35	100,00
--------------	-----------	---------------

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

A consulta no CNAE revelou o segmento empresarial com mais repetições, destacando-se as instituições financeiras e o comércio, ambos com 20% dos casos, seguido da indústria com 14,29%, vide TABELA 18.

TABELA 18 – SEGMENTO EMPRESARIAL QUE MAIS PRATICA ASSÉDIO MORAL

Segmento da empresa	Frequência absoluta	%
Instituição financeira	7	20,00
Comércio varejista	7	20,00
Indústria	5	14,29
Gastronomia	4	11,42
Transporte de carga	3	8,56
Teleatendimento	2	5,71
Assistência social	1	2,86
Confecções	1	2,86
Consultoria empresarial	1	2,86
Frigorífico	1	2,86
Outras atividades profissionais, científicas e técnicas	1	2,86
Serviços de edificações	1	2,86
Transporte aéreo	1	2,86
Total	35	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

Apenas em 3 casos foi constatada a utilização da Convenção 190 da OIT na fundamentação dos julgados pelas Varas do Trabalho, o que representou 8,57% em relação aos 35 processos.

TABELA 19 – USO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT NA FUNDAMENTAÇÃO DOS JULGADOS PELAS VARAS DO TRABALHO

Fundamentação na convenção 190 - 1º julgamento	Frequência absoluta	%
Não	32	91,43
Sim	3	8,57

Total	35	100,00
--------------	-----------	---------------

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

Levando em consideração que a amostra prescinde de recursos para o segundo grau de jurisdição, verificou-se a distribuição das partes que apresentaram os recursos, onde se constatou a predominância dos recursos por parte das empresas, na medida em que já tinha ocorrido a condenação com o reconhecimento da prática do assédio. Desta forma, apenas em 4 processos o recurso foi exclusivamente do trabalhador, tendo as empresas recorrido nos demais 31 casos.

TABELA 20 – RECURSO DE QUAL PARTE - 1º JULGAMENTO

Recurso de qual parte - 1º julgamento	Frequência absoluta	%
Empresa e trabalhador	17	48,60
Empresa	12	34,28
Trabalhador	4	11,42
Empresa e MPT	1	2,85
Trabalhador e litisconsorte	1	2,85
Total	35	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

Foi procedida também a análise do julgamento no segundo grau. A primeira constatação foi que não houve em nenhum dos casos verificados a utilização da Convenção 190 na fundamentação das decisões. Verificou-se, ainda, que o Tribunal Regional do Trabalho manteve a decisão de reconhecimento do assédio moral em 60% dos processos. Tendo rejeitado a prática do assédio moral, modificando a sentença de primeiro grau em 10 processos, que representam 28,56%. Veja TABELA 21.

TABELA 21 – JULGAMENTO DO TEMA ASSÉDIO - 2º JULGAMENTO

Julgamento do tema assédio - 2º julgamento	Frequência absoluta	%
Mantido o assédio	21	60,00
Rejeitado o assédio	10	28,56
Acordo realizado	1	2,86
Não foi julgado	1	2,86
Nulidade - falta de oitiva de testemunha	1	2,86

Rejeitou a prescrição, determinou retorno para vara julgar	1	2,86
Total	35	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

Após o julgamento em segundo grau foi verificado o índice de recorribilidade para o Tribunal Superior do Trabalho. Em três processos não foi possível a finalização do julgamento, visto que foram necessárias diligências. Por consequência a amostra foi reduzida para 32 casos, onde se constatou que houve recurso em 18, representando 56,25%, conforme TABELA 22.

TABELA 22 – RECURSO TST

Recurso TST	Frequência absoluta	%
Sim	18	56,25
Não	13	40,62
Prejudicado	1	3,13
Total	35	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes: (n=3; 8,57%).

No campo prejudicado houve a frequência de 1 processo em decorrência da homologação de acordo após o julgamento e dentro do prazo de recurso.

3.4 ATOS DE AGRESSÃO DESCRITOS NOS PROCESSOS DO TRT 21ª REGIÃO EM QUE HOUVE O RECONHECIMENTO DO ASSÉDIO MORAL

Os dados serão tratados exclusivamente para fins acadêmicos, consoante previsão da Lei Geral de Proteção de Dados, no seu art. 4º, II, b e art. 7º, IV e art. 11, C.

A análise dos processos judiciais possibilitou a verificação dos atos apontados pelos trabalhadores e reconhecidos pelo judiciário de 1º Grau como causadores do assédio moral laboral.

Neste sentido, visando a preservação da identidade das partes, serão apresentadas a idade das vítimas, o segmento empresarial das empresas, o tempo do ajuizamento à sentença, as condutas informadas e reconhecidas como

assediadoras nos processos judiciais e os valores das condenações, sem, contudo indicação do número do processo.

Processo 1 - Autor(a) com **40 anos**, empresa do setor de fabricação de equipamentos de informática, do ajuizamento à sentença **143 dias**, conduta apontada: “gestor era grosseiro, mal educado, destratando-os, humilhando, xingando, sempre gritando, pessoalmente ou por mensagens de áudios”. Condenação R\$ 2.000,00.

Processo 2 - Autor(a) com **29 anos**, empresa do setor de teleatendimento, do ajuizamento à sentença **150 dias**, conduta apontada: “todo o constrangimento sofrido, constrangimento esse que vinha de todas as partes, seja do atendente que na hierarquia estava abaixo, seja dos demais superiores, de coordenadores, de gerentes e pessoas de outras operações. Ouvia muitas brincadeiras, piadas. Fica aí sem fazer nada, fica só de vida boa, está bom de passar um tempo atendendo já que está sem fazer nada. Foi chamado de “peso de papel”, numa reunião com 3 colaboradores. Em uma outra situação, que irritou bastante, onde uma coordenadora interina, junto com os demais supervisores que tinha equipe, ficaram fazendo comentários, debochando, que eles não queriam fazer nada, e isso na frente outra colaboradora que também estava nessa situação, mas essa logo foi realocada”. Condenação R\$ 5.000,00.

Processo 3 - Autor(a) com **27 anos**, empresa do setor de fabricação de frutas cristalizadas, balas e semelhantes, do ajuizamento à sentença **123 dias**, conduta apontada: “acusado de suposto roubo de celular. Perseguição dos chefes, discriminação por ter visão monocular. Ameaçado pelo gerente de que receberia um tiro no pé caso não trabalhasse do jeito certo”. Condenação R\$ 15.000,00.

Processo 4 - Autor pessoa jurídica. Do ajuizamento à sentença **148 dias**. Conduta apontada: “utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra seus empregados, diretos ou terceirizados, pressão psicológica, autoridade excessiva, punições indevidas, perseguição, palavras agressivas, metas abusivas, discriminação, exposição ao ridículo, atividades não compatíveis com o cargo ocupado, constrangimento físico ou moral”. Condenação R\$ 100.000,00.

Processo 5 - Autor(a) com **35 anos**. Empresa do setor comércio varejista especializado de eletrodomésticos e equipamentos de áudio e vídeo. Do ajuizamento à sentença **214 dias**. Conduta apontada: “metas excessivas, ameaças, perseguição, exposição, ridicularização”. Condenação R\$ 13.000,00.

Processo 6 - Autor(a) com **38 anos**. Empresa do setor bancário. Do ajuizamento à sentença **629 dias**. Conduta apontada: “metas de forma exacerbadas e humilhante, tratamento desumano, situações vexatórias, murais no local de trabalho, exposição de *rankings*”. Condenação R\$ 5.000,00.

Processo 7 - Autor(a) com **39 anos**. Empresa do setor bancário. Do ajuizamento à sentença **540 dias**. Conduta apontada: “jornada extenuantes, cobranças excessivas, sobrecarga de responsabilidades” Condenação R\$ 18.716,16.

Processo 8 - Autor(a) com **33 anos**. Empresa do setor de transportes de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, intermunicipal, interestadual e internacional. Do ajuizamento à sentença **70 dias**. Conduta apontada: “reiterado descumprimento dos equipamentos de proteção individual, perseguições, cobranças excessivas, ofensa à saúde, higiene e segurança dos trabalhadores”. Condenação R\$ 3.000,00.

Processo 9 - Autor(a) com **44 anos**. Empresa do setor comércio varejista de artigos de vestuário e acessórios. Do ajuizamento à sentença **288 dias**. Conduta apontada: “não obstante os excelentes resultados entregues à reclamada, dirigia-lhe sempre *feedbacks* negativos e, reiteradamente, chamava a atenção do obreiro, em rigor excessivo. De forma direcionada, intencional e repetitiva, os superiores hierárquicos do reclamante, mais especificamente os Srs. xxxx e yyyy, passaram a excluir o autor das reuniões de procedimentos de liderança, ignorar os questionamentos e *e-mails* enviados, com a clara finalidade de afastar o empregado de sua posição”. Condenação R\$ 16.442,10.

Processo 10 - Autor(a) com **28 anos**. Empresa do setor de restaurantes e similares. Do ajuizamento à sentença **109 dias**. Conduta apontada: “perseguições, cobranças excessivas, sobrecarga de trabalho”. Condenação R\$ 2.000,00.

Processo 11 - Autor(a) com **39 anos**. Empresa do setor de fabricação de águas envasadas. Do ajuizamento à sentença **478 dias**. Conduta apontada: “tensão e ansiedade. pressão diária. obrigava a realização de tarefas que não eram compatíveis com a função”. Condenação R\$ 2.786,46.

Processo 12 - Autor(a) com **45 anos**. Empresa do setor de casas lotéricas. Do ajuizamento à sentença **515 dias**. Conduta apontada: “ridicularizada e constrangida pelo empregador no grupo de *Whatsapp*”. Condenação R\$ 2.000,00.

Processo 13 - Autor(a) com **45 anos**. Empresa do setor de fabricação de cervejas e *chopp*. Do ajuizamento à sentença **283 dias**. Conduta apontada: “metas, cobranças excessivas, gritos de porra, puta que pariu, você vai ser demitido, chupeta, tem que ter cuidado, aqui é igual a pomba, se botar a cabeça já entra”. Condenação R\$ 5.000,00.

Processo 14 - Autor(a) com **44 anos**. Empresa do setor de confecção de peças de vestuário, exceto roupas íntimas e as confeccionadas sob medida. Do ajuizamento à sentença **689 dias**. Conduta apontada: “humilhações, perseguição, ofensas e xingamentos”. Condenação R\$ 3.000,00.

Processo 15 - Autor(a) com **38 anos**. Empresa do setor de atividades de cobranças e informações cadastrais. Do ajuizamento à sentença **260 dias**. Conduta apontada: “humilhações, exclusão de tarefas diárias, destrutada, perseguição”. Condenação R\$ 20.000,00.

Processo 16 - Autor(a) com **41 anos**. Empresa do setor de atividades de cobranças e informações cadastrais. Do ajuizamento à sentença **1620 dias**. Conduta apontada: “cobranças excessivas, desestabilizada emocionalmente, redução de atividades”. Condenação R\$ 10.000,00.

Processo 17 - Autor(a) com **30 anos**. Empresa do setor de atividades de comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - supermercados. Do ajuizamento à sentença **127 dias**. Conduta apontada: “constrangimentos, alteração do contrato, situações vexatórias”. Condenação R\$ 3.000,00.

Processo 18 - Autor(a) com **37 anos**. Empresa do setor de atividades de comércio atacadista de produtos alimentícios em geral. Do ajuizamento à sentença **931 dias**. Conduta apontada: “a exigência das metas de caráter abusivas, por parte do empregador, restou desencadeado por inúmeras vezes o sentimento de desânimo e impotência da parte obreira perante o realizar de suas atividades no ambiente de trabalho. Ameaças e palavras de natureza pejorativas frequentes. Começou a desenvolver problemas psicológicos”. Condenação R\$ 8.000,00.

Processo 19 - Autor(a) com **35 anos**. Empresa do setor de bares e outros estabelecimentos especializados em servir bebidas, sem entretenimento. Do ajuizamento à sentença **132 dias**. Conduta apontada: “reclamada realizou calúnia e fez acusações inverídicas contra a reclamante, tendo a acusado de roubo, de prática de ato libidinoso, bem ainda, enviou mensagem via *Whats App* para a atual chefe da

reclamante, além de ventilar comentários inverídicos e inapropriados na Praia da Pipa, onde todos são conhecidos, ferindo, assim, a honra e a psique da reclamante”
Condenação R\$ 8.000,00.

Processo 20 - Autor(a) com **30 anos**. Empresa do setor de restaurantes e similares. Do ajuizamento à sentença **379 dias**. Conduta apontada: “submetido a diversas situações vexatórias e humilhantes praticadas pelo gerente do estabelecimento reclamado que, indubitavelmente, extrapolaram os limites do razoável, do mero aborrecimento do cotidiano e até mesmo do exercício do seu poder diretivo empresarial”. Condenação R\$ 2.000,00.

Processo 21 - Autor(a) com **41 anos**. Empresa do setor de comércio atacadista de produtos alimentícios em geral. Do ajuizamento à sentença **167 dias**. Conduta apontada: “Ameaças e palavras de natureza pejorativas tornavam-se cada vez mais constantes no ambiente de trabalho, prática esta, que era exercida pelos seus superiores, sendo inclusive direcionadas a sua pessoa na presença de clientes. Você vai ser demitido! Quem não bater a meta tem que enfiar o dedo no cú e rasgar”. Condenação R\$ 5.000,00.

Processo 22 - Autor(a) com **36 anos**. Empresa do setor de bancos múltiplos, com carteira comercial. Do ajuizamento até a sentença **211 dias**. Conduta apontada: “a agência foi explodida por bandidos, e na ocasião o banco, mesmo diante do quadro psicológico abalado do reclamante, empenhou cobranças absurdas no tocante a resolução dos problemas relacionados a explosão, exigindo que o reclamante se dirigisse a agência no mesmo dia para resolver questões como levantamento de numerário perdido, documentos extraviados, providências de fechamento e isolamento do local etc.”. Condenação R\$ 20.000,00.

Processo 23 - Autor(a) com **42 anos**. Empresa do setor de comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - hipermercados. Do ajuizamento à sentença **354 dias**. Conduta apontada: “exercendo as funções de operadora de caixa, a reclamante ficava submetida ao assédio moral, ao acúmulo de trabalho e a falta de segurança no trabalho, que a levou, inclusive, a adquirir as doenças caracterizadas como Lesão por esforço repetitivo (LER/DORT), gerando assim aos seus transtornos mentais de depressão; estresse ocupacional, com episódio depressivo grave com sintomas psicóticos (CID F32.3) e com transtorno de pânico (ansiedade paroxística episódica) (CID F41.0)”. Condenação R\$ 20.000,00.

Processo 24 - Autor(a) com **39 anos**. Empresa do setor de manutenção de estações de rede de telecomunicações. Do ajuizamento à sentença **278 dias**. Conduta apontada: “Cobranças excessivas após assalto. Empresa não colocou rastreador apenas no automóvel do autor. Pressão exagerada”. Condenação R\$ 10.000,00.

Processo 25 - Autor(a) com **35 anos**. Empresa do setor de serviços combinados para apoio a edifícios, exceto condomínios prediais. Do ajuizamento à sentença **278 dias**. Conduta apontada: “proveniente do esgotamento profissional em razão da constante rotina de ofensas, xingamentos e palavras pejorativas que recebia no exercício de suas funções”. Condenação R\$ 3.000,000.

Processo 26 - Autor(a) com **40 anos**. Empresa do setor de frigorífico - abate de bovinos. Do ajuizamento à sentença **372 dias**. Conduta apontada: “passou a sofrer diariamente assédio moral por parte da diretoria da empresa reclamada, onde foi acusada praticamente de roubo, tais atitudes são corriqueiras na empresa, de intimidar e pressionar os funcionários para que os mesmos diante de tanta pressão peçam demissão. No caso da reclamante, a mesma entrou em depressão grave e a empresa se negou a aceitar os atestados médicos e até de fazer o encaminhamento para o INSS”. Condenação R\$ 1.000,00.

Processo 27 - Autor(a) pessoa jurídica. Empresa do setor de restaurantes e similares. Do ajuizamento à sentença **311 dias**. Conduta apontada: “práticas vexatórias, humilhantes, agressão física, pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, punições indevidas, condutas abusivas e constrangedoras, exposição ao ridículo, exigência de metas abusivas, constrangimento físico ou moral”. Condenação R\$ 35.000,00.

Processo 28 - Autor pessoa jurídica. Empresa do setor de atividades do Correio Nacional. Do ajuizamento à sentença **306 dias**. Conduta apontada: “ameaças de transferências, retaliações pós-greve”. Condenação R\$ 5.000,00;

Processo 29 - Autor(a) **37 anos**. Empresa do setor de outras atividades profissionais, científicas e técnicas não especificadas anteriormente. Do ajuizamento à sentença **266 dias**. Conduta apontada: “que o relacionamento com o patrão é muito difícil, pois ele fala gritando, e sempre faz críticas ao meu trabalho com a conotação de diminuí-la, que trabalha muito insatisfeita. O patrão chamava suas empregadas de “rapariga”. Vem percebendo comissões que não estão inseridas em

sua remuneração e ainda sendo humilhada, rotulada de “rapariga”, acusada de transmitir doença ao seu próprio chefe”. Condenação R\$ 2.000,00.

Processo 30 - Autor(a) **35 anos**. Empresa do setor de transporte aéreo de passageiro regular. Do ajuizamento à sentença **374 dias**. Conduta apontada: “As perseguições se materializavam nas constantes aplicações de punições ao obreiro, as quais eram completamente infundadas e abusivas. O assédio moral resta configurado pelo abuso do poder diretivo do empregador, cuja intenção pode ser simplesmente a perseguição no ambiente de trabalho”. Condenação R\$ 10.000,00.

Processo 31 - Autor(a) **36 anos**. Empresa do setor de serviços de assistência social sem alojamento. Do ajuizamento à sentença **572 dias**. Conduta apontada: “era censurada por coisas que gosta de usar, como cílios postiços e unhas grandes, ou algo que gostasse que usar no cabelo, embora, sua indumentária fosse perfeitamente formal e condizente com o ambiente de trabalho. Havia rigor em excesso, a Reclamante era chamada atenção de forma ríspida perante os colegas e estagiários, humilhação e desdém eram diários”. Condenação R\$ 40.000,00.

Processo 32 - Autor(a) **35 anos**. Empresa do setor de outras atividades dos serviços financeiros não especificadas anteriormente. Do ajuizamento à sentença **180 dias**. Conduta apontada: “recebia diversas formas de pressão, cobranças e pressões muito além do que deve ser considerado aceitável em qualquer empresa séria. Foram cobranças excessivamente desproporcionais e que perduraram desde o começo do vínculo trabalhista até o seu final, tendo piorado após o evento do assalto que traumatizou a Reclamante, mas que sua empregadora não deu qualquer suporte ou ajuda para a mesma. Além disso, como já bem exposto, a supervisora ainda gritava com a Reclamante constantemente na frente dos clientes, o que lhe causava o sentimento de vergonha e humilhação perante terceiros”. Condenação R\$ 7.200,00.

Processo 33 - Autor(a) **28 anos**. Empresa do setor de atividades de teleatendimento. Do ajuizamento à sentença **256 dias**. Conduta apontada: “o ambiente de trabalho obreiro não era saudável, onde, a parte autora era submetida a cobranças e metas abusivas/excessivas, punições infundadas, ameaças de demissão, assédio moral, bem como a própria hostilidade vivenciada no atendimento aos clientes, gritos e xingamentos, desenvolvendo, a partir do ano de 2017 quadros de transtorno do pânico, ansiedade e depressão (CID’s F33 e F41)”. Condenação R\$ 10.000,00.

Processo 34 - Autor(a) **32 anos**. Empresa do setor de comércio varejista de bebidas. Do ajuizamento à sentença **141 dias**. Conduta apontada: “um dos sócios da empresa, que costumava fazer as suas refeições na sede do comércio, deu um escândalo quando o seu almoço chegou e a autora não havia colocado prato, talheres e copo na mesa para ele fazer a sua refeição. Aos berros deferiu todo o tipo de palavras agressivas contra a obreira que aos prantos deixou o local”. Condenação R\$ 7.470,00.

Processo 35 - Autor(a) **37 anos**. Empresa do setor de Fabricação de cervejas e chopes. Do ajuizamento à sentença **220 dias**. Conduta apontada: “E quão graves são, no presente caso, as consequências advindas dos atos da Reclamada – seja por ação ou omissão -, onde a parte Reclamante, em face das condições do trabalho exigido, restou abalada psicologicamente, com sequelas gravíssimas, comuns nestes casos de traumas em razão de assalto”. Condenação R\$ 4.000,00.

Outro aspecto que foi destaque na imersão dos dados, refere-se aos valores atribuídos a título de condenação pecuniária, quando do reconhecimento da prática do assédio moral. Analisando-se os 35 processos, o total de valores chegou ao montante de R\$ 410.614,72, pelo que o valor médio das condenações totalizou **R\$ 11.731,84**, pelo primeiro grau de jurisdição.

O prazo médio para julgamento dos processos envolvendo a matéria do assédio moral foi de 347 dias. Destacando-se um processo que tramitou perante a uma das Varas do Trabalho de Natal e foi julgado em 70 dias.

As condutas aqui relatadas, extraídas dos processos judiciais julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, poderão servir para eventual elaboração de cartilhas, como forma de prevenção do assédio moral, de modo que representam casos reais em que houve efetivamente o reconhecimento da prática do assédio moral.

4 ASSÉDIO ELEITORAL

4.1 DIREITO AO VOTO LIVRE

A Constituição Federal de 1988 marcou o fim do regime autoritário e o início do regime democrático, na medida em que estabeleceu as eleições diretas, com dois turnos para presidência, bem como para os governos estaduais e para as prefeituras com mais de 200 mil eleitores.

O exercício do voto livre é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal a todos os cidadãos, para que possam escolher livremente seus representantes. O voto livre é consequência de outros direitos fundamentais assegurados pela Carta Magna, como também em vários diplomas internacionais de direitos humanos.

A Constituição Federal logo em seu art. 1º assegura a todos um Estado Democrático de Direito com os seguintes fundamentos: “I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político”.¹⁴⁰

No Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos da ONU¹⁴¹ (1966), recepcionado através do Decreto nº 592/1992, estabelece em seu art. 25, o direito e a possibilidade, sem qualquer discriminação e restrição:

Todos os cidadãos gozarão, sem qualquer das distinções mencionadas no artigo 2.º, e sem restrições indevidas, dos seguintes direitos e oportunidades:

1. Participar na direcção dos assuntos públicos, quer directamente, quer por intermédio de representantes livremente eleitos;
2. Votar e ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal, por voto secreto que garanta a livre expressão da vontade dos eleitores;
3. Ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas do seu país.

¹⁴⁰ BRASIL, 1988.

¹⁴¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de 16 de dezembro de 1966**. Disponível em: <https://www.cne.pt/content/onu-pacto-internacional-sobre-os-direitos-civis-e-politicos#:~:text=O%20artigo%2025%C2%BA%20pormenoriza%20afirmando%3A%20%22Todos%20os%20cidad%C3%A3os,directamente%2C%20quer%20por%20interm%C3%A9dio%20de%20representantes%20livremente%20eleitos%3B>. Acesso em: 30 ago. 2023.

A Constituição Federal em seu art. 14,¹⁴² *caput*, assegura que todos têm o direito ao voto livre e secreto, com o mesmo valor, ao prescrever que: “A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante: I - plebiscito; II - referendo; III - iniciativa popular.”

Na mesma linha de pensamento é a Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁴³ de 1948, que estabelece os direitos humanos básicos, incluindo direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, de observância globalizada, que tem, ainda, influência na elaboração dos tratados internacionais.

Desta forma, o voto livre é assegurado em vários artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, especialmente no art. 21 servindo de base para todo o mundo, *verbis*:

1. Todos os seres humanos têm o direito de tomar parte no governo do seu país diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.
2. Todos os seres humanos têm igual direito a ascender ao serviço público do seu país.
3. A vontade do povo será a base da autoridade do governo; esta vontade será expressa em eleições periódicas e legítimas, por sufrágio universal, por voto secreto ou processo equivalente que assegure a liberdade de voto.

Os dispositivos legais nacionais e internacionais asseguram que não pode haver interferência na escolha na escolha política de nenhum trabalhador, ficando o empregador impossibilitado de utilizar o poder diretivo para tal finalidade, incluindo também a vedação da propaganda nos locais de trabalho, de modo a prevalecer a livre escolha do eleitor.

¹⁴² BRASIL, 1988.

¹⁴³ ONU, 1948: “Artigo 1 - Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo 2 - 1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. 2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Artigo 7 - Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.”

O voto livre encontra-se associado aos direitos fundamentais e garantias, assegurados pela Constituição Federal de 1988, como por exemplo, na liberdade de: locomoção,¹⁴⁴ trabalho (com a possibilidade de ausência para votar), consciência,¹⁴⁵ a garantia da intimidade e da vida privada,¹⁴⁶ a liberdade de expressão,¹⁴⁷ do direito à convicção política¹⁴⁸ e a liberdade partidária.¹⁴⁹

O voto é a forma mais significativa e colocada à disposição de todos para o exercício da cidadania em um país considerado democrático, pois possibilita que todos possam influenciar no processo democrático com o mesmo peso, na medida em que cada cidadão possui apenas um voto.

Através do voto os cidadãos desempenham papel importante para manutenção da democracia, visto que as instituições democráticas são fortalecidas, além de exercer o direito de escolha dos seus governantes e representantes, há também a consolidação do regime democrático estabelecido pela Constituição.

É imprescindível garantir a todos a possibilidade de fazer suas escolhas livres, demonstrando o desenvolvimento da sua liberdade, dentro do conjunto de direitos fundamentais individuais e sociais, efetivando-se o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana. A liberdade no exercício da cidadania e dos direitos políticos é a regra. Desta forma, um mínimo digno de direitos ocorre quando temos participação da população e igualdade de voto.

Sarlet¹⁵⁰ discorrendo sobre a dignidade da pessoa humana assevera:

quando se fala em direito à dignidade, se está, em verdade, a considerar o direito a reconhecimento, respeito, proteção e até mesmo promoção e desenvolvimento da dignidade, podendo inclusive falar-se de um direito à existência digna, sem prejuízo de outros sentidos que se possa atribuir aos direitos fundamentais relativos à dignidade da pessoa.

¹⁴⁴ BRASIL, 1988, art. 5º, XV: “é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens”;

¹⁴⁵ BRASIL, 1988, art. 5º, VI: “é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias”.

¹⁴⁶ BRASIL, 1988, art. 5º, X: “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”.

¹⁴⁷ BRASIL, 1988, art. 5º, IV: “é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato”.

¹⁴⁸ BRASIL, 1988, art. 5º, VIII: “ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei”.

¹⁴⁹ BRASIL, 1988, art. 17: “É livre a criação, fusão, incorporação e extinção de partidos políticos, resguardados a soberania nacional, o regime democrático, o pluripartidarismo, os direitos fundamentais da pessoa humana e observados os seguintes preceitos”.

¹⁵⁰ SARLET, I. W. **Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria e Editora do Advogado, 2015. p. 85.

O Ministério Público do Trabalho emitiu Nota Técnica/COORDIGUALDADE nº 001/2022,¹⁵¹ onde destaca no que pertine a escolha política dos empregados, que:

A interferência do empregador nas orientações pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado ofende o art. 5º, caput e inciso II, da Constituição Federal de 1988, e contraria a configuração republicana de Estado Democrático de Direito (art. 1º, incisos III e V), pois fundado no pluralismo político e na coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas no seio social. Referida liberdade de consciência e de orientação política por parte dos empregados, foi reafirmada pela reforma trabalhista (13.467/2017), na medida em que atribui à comissão de representantes de empregados a atribuição de 'assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical' (CLT, art. 510-B, inciso V).

E arremata:

O poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e de exercício livre do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso daquele direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV) e previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, caput, e art. 190).

A soberania popular, representada pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, é fundamental para a concretização da dignidade da pessoa humana e para o respeito aos Direitos Humanos Fundamentais, pois enfatizam a importância da participação popular.

4.2 ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS

O assédio eleitoral não é um fenômeno novo, seu objetivo é a alteração do processo democrático buscando induzir os trabalhadores a escolherem determinado

¹⁵¹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica/Coordigualdade nº 01/2022**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho. Brasília. 7 out. 2022d. Disponível em: <https://www.prt10.mpt.mp.br/images/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

candidato, partido político ou até mesmo posturas ideológicas, através dos atos de coação, pressão, “toma lá dá cá”, ascensão profissional.¹⁵²

No início do século XX, durante a República Velha (1889 a 1930), houve um fenômeno político no Brasil, notadamente nas áreas rurais, que consistia no domínio pelos grandes proprietários de terras, então chamados de coronéis, sobre a política e a sociedade, com a utilização de práticas autoritárias e clientelistas, visto que exerciam o controle local sobre as camadas populares, com o objetivo de garantir votos e se manter no poder.

O fenômeno político acima descrito ficou conhecido como coronelismo, que era marcado pelo ‘voto de cabresto’,¹⁵³ tendo em vista a ascensão que o coronel possuía no voto de seus empregados.

Soares, Lago e Jorge, no artigo *Liberdade de Pensamento: Assédio Eleitoral e a proteção dos direitos de personalidade do trabalhador*,¹⁵⁴ já assinalaram que:

O assédio eleitoral não é algo recente na história brasileira, na República Velha (1889-1930), esteve muito presente devido à fragilidade do processo eleitoral, cujas práticas de donos de terra intimidavam os trabalhadores a votar em seu candidato. Naquele período, o preenchimento da cédula, muitas vezes, era feito pelo próprio empregador, restando ao empregado, tão somente, levá-la preenchida ao local de votação. O fato de que muitos não tinham sequer alfabetização possibilitava um cenário em que o eleitor não sabia em quem estava votando. Além disso, várias promessas eram feitas caso o candidato da preferência do empregador ganhasse a eleição. Esta prática pernicioso de influenciar na livre formulação da escolha política de eleitores era conhecida como voto de cabresto.

O Ex-Ministro do Supremo Tribunal Federal, Victor Nunes Leal,¹⁵⁵ apresenta as seguintes lições sobre o coronelismo:

É uma forma peculiar de manifestação do poder privado, ou seja, uma adaptação em virtude da qual os resíduos do nosso antigo e exorbitante poder privado têm conseguido coexistir com um regime político de extensa base representativa. É sobretudo um compromisso de troca de proveitos

¹⁵² SHIRADO, Nayana. Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado. **Revista de Jurisprudência do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas**, Manaus, n. 15, p. 13-51, 2015.

¹⁵³ “Expressão em decorrência da superposição de duas palavras. Voto que representa o exercício pleno da democracia e cabresto que significa mordada o freio. Logo, tem-se a democracia amordaçada e guiada como animal de carga”.

¹⁵⁴ SOARES, Marcelo Negri; LAGO, Andréa Carla de Moraes Pereira; JORGE, Wellington Junior. Liberdade de pensamento: assédio eleitoral e a proteção dos direitos da personalidade do trabalhador. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 9, n. 16, p. 114-144, 2023.

¹⁵⁵ LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto: o município e o regime representativo no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

entre o poder público, progressivamente fortalecido, e a decadente influência social dos chefes locais, notadamente dos senhores de terras.

Em artigo publicado no JOTA, pós-eleições presidenciais, Guilherme Guimarães Feliciano e Luciana Paula Conforti,¹⁵⁶ apresentaram, com base na obra de Victor Nunes Leal, apontamentos sobre o coronelismo:

pode-se compreender o “coronelismo” como a influência direta no sistema representativo, devido a “uma estrutura econômica e social inadequada”. Em poucas palavras, é a sobreposição do poder privado sobre o regime político de ampla base representativa. Diante de tal quadro, o “coronelismo” incorpora o compromisso dos proveitos do poder político em benefício “dos senhores de terras”, mas a eles não se resume, já que também se estende aos empresários e demais detentores do poder econômico no país. A estrutura agrária fornece a base de sustentação do poder privado, mas o sistema é muito mais amplo e garante a manutenção dos privilégios pelo poder público.

Em apertada síntese, pode-se afirmar que o coronelismo estava relacionado com a formação do sistema político brasileiro, fortemente marcado pela manipulação das eleições naquela época, na medida em que a corrupção eleitoral era notória, visto que os coronéis, responsáveis pelas grandes estruturas rurais, dominavam a massa popular através do voto de cabresto, com participação direta nos alistamentos eleitorais, dominação das mesas eleitorais e das juntas apuradoras.

Raymundo Faoro,¹⁵⁷ em sua obra clássica, *Os Donos do Poder*, analisando a evolução das estruturas de poder, já alertava que o patrimonialismo é caracterizado por uma estrutura de poder em que o Estado é tratado como propriedade pessoal do governante que o utiliza para benefício próprio e de sua elite, em detrimento do interesse público. O estamento representa uma mudança na estrutura do poder, em que uma elite burocrática, composta por funcionários públicos passa a controlar o Estado e suas Instituições.

Desta forma, ganha relevo o papel da Justiça do Trabalho com o intuito de punir “os donos do poder” que se utilizam de meios ilícitos e da promoção do assédio eleitoral, na tentativa de manter a prática do voto de cabresto, quando do

¹⁵⁶ FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula. **Assédio eleitoral:** o que é, como é, por que é? - parte 1: Justiça foi acionada pelo MPT em todo o país para conceder liminares impeditivas às vésperas da última eleição. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/assedio-eleitoral-o-que-e-como-e-por-que-e-parte-1-28122022>. Acesso em: 30 ago. 2023.

¹⁵⁷ FAORO, Raymundo. **Os donos do poder:** formação do patronato político brasileiro. Porto Alegre: Globo, 1977. v. 2.

juízo das Ações Cíveis Públicas, promovidas pelo Ministério Público do Trabalho, geralmente instrumentalizadas com base na Fiscalização do Trabalho.

Em artigo publicado em seu *blog*, Jorge Luiz Souto Maior,¹⁵⁸ discorrendo sobre o retorno do voto de cabresto, pontuou:

E quanto à cidadania, retornamos o momento do “voto de cabresto”, quando o trabalhador era coagido pelo dono da terra em que morava ou pelo chefe oligárquico local a votar de acordo com as instruções e as ordens dadas, já que lhe era concedido o “favor” da possibilidade de trabalhar, o “favor” de pertencer àquela sociedade (mesmo sem ser a ela efetivamente integrado) e o “favor” de ficar nas terras do latifúndio, ou, dito de outro modo, o “favor” de ser explorado. E a grande questão é que se chegou a esta situação por atuação decisiva de muitos daqueles que hoje estão aí se apresentando como arautos da defesa da democracia.

Rodrigo Trindade destaca em sua obra *República Velha Reboot*¹⁵⁹ o que era o voto de cabresto, demonstrando que a prática antiga marcou as eleições de 2022:

O voto de cabresto foi o mecanismo imposto por líderes políticos locais para fazer com que o acesso aos cargos eletivos ocorresse por meio da compra de votos, com utilização da máquina pública, abuso do poder econômico e imposição da figura pessoalizada do coronelismo. Aproveitando-se que o voto era aberto, fazia-se muito fácil a fiscalização da imposição, a partir da vigilância de prepostos do líder paroquial. Essa influência viciadora do processo eleitoral era exercida dentro de uma área delimitada em que o coronel mantinha seu poder, o curral eleitoral.

No ambiente laboral não pode haver a interferência dos empregadores, mediante pressões indevidas e coerção para influenciar nas escolhas políticas ou filosóficas dos funcionários, sob pena de violação às normas constitucionais de liberdade, bem como de criar um ambiente hostil.

A coordenadora da COORDIGUALDADE, Adriane Reis,¹⁶⁰ explica a origem do assédio eleitoral:

¹⁵⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Como enfrentar e anular a chantagem eleitoral nas relações de trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/como-enfrentar-e-anular-a-chantagem-eleitoral-nas-relacoes-de-trabalho> Acesso em: 29 ago. 2023.

¹⁵⁹ TRINDADE, Rodrigo. República velha reboot: o assédio eleitoral de 2022 é resultado de opções das legislações e políticas trabalhistas recentes. **Revisão Trabalhista**. 23 out. 2022. Disponível em <https://revisaotrabalhista.net.br/2022/10/23/assedio-eleitoral/>. Acesso em 30 set. 2023.

¹⁶⁰ BRAGA, Isabel; EBLING, João; FARHAT, Rodrigo. Retratos do assédio eleitoral: pleito tem mais de 3 mil denúncias de assédio contra trabalhadores. **Labor: Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano 8, n. 12, p. 8-13, dez. 2022.

a prática do assédio eleitoral no trabalho tem sua origem no voto censitário e no modelo escravista e patriarcal da sociedade brasileira. O empregador, dentro do modelo universal de sufrágio - um voto por pessoa - vê na dependência econômica de seus subordinados o instrumento para a imposição de suas escolhas políticas sobre estes, alterando assim a balança no jogo democrático - coronelismo.

O professor Dr. Ronaldo Lima dos Santos,¹⁶¹ em artigo publicado no JOTA, fazendo uma comparação do coronelismo com os empresários dos dias atuais, aduz que:

O assédio eleitoral no âmbito empresarial constitui uma versão atualizada do voto de cabresto, que marca os processos eleitorais brasileiros ao longo da sua história. A figura do coronel nos rincões do Brasil é reconfigurada no coronelismo empresarial que marca as eleições do Brasil no século 21.

O Procurador do Trabalho Piero Rosa Menegazzi,¹⁶² em atuação perante o Ministério Público do Trabalho da 12ª Região - Blumenau/SC, apresentou o seguinte conceito para o Assédio eleitoral:

pode ser entendido como ato ou conduta ilícita que atente contra a liberdade de convicção política ou de sufrágio da(s) vítima(s), com a finalidade de obter seu engajamento em relação a práticas ou comportamentos de natureza política, vinculados ou não a pleitos eleitorais.

O assédio eleitoral marcou também as recentes eleições estadunidenses de Trump e Biden em 2020.¹⁶³ Trump utilizou de assédio eleitoral e pressão com autoridades eleitorais americanas, visando a anulação de forma monocrática de determinado conjunto de votos. O Presidente Trump chegou inclusive a convidar os líderes do Senado e da Câmara de Michigan para pressioná-los com o objetivo de o Estado não certificar a vitória de seu opositor em plena Casa Branca.

¹⁶¹ SANTOS, José Ronaldo dos. **O que é assédio eleitoral e quais as suas repressões trabalhistas?**: prática no âmbito empresarial constitui uma versão atualizada do voto de cabresto. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-que-e-assedio-eleitoral-e-quais-suas-repressoes-trabalhistas-21102022#:~:text=Por%20outro%20lado%2C%20caracteriza%20ass%C3%A9dio%20eleitoral%20a%20pr%C3%A1tica,trabalhador%20em%20determinada%20conduta%20eleitoral%20desejada%20pelo%20empregador.Acesso em: 30 ago. 2023.>

¹⁶² Nos autos do processo 0000753-97.2022.5.12.0010

¹⁶³ RAKOVE, J. Presidential elections and majority rule: the rise, demise, and potential restoration of the Jeffersonian Electoral College. By Edward B. Foley. New York: Oxford University Press, 2020. 256p. **Perspectives on Politics**, v. 18, n. 4, 1216-1217, dez. 2020. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/perspectives-on-politics/article/presidential-elections-and-majority-rule-the-rise-demise-and-potential-restoration-of-the-jeffersonian-electoral-college-by-edward-b-foley-new-york-oxford-university-press-2020-256p-2995-cloth/360214BCDED4B5A00C9871F9B9BC3A89>. Acesso em: 23 fev. 2023.

O relato de utilização de meios ilegais para revolver o resultado das eleições ficou conhecido como um ataque à democracia americana. A tentativa de utilizar as instituições eleitorais, para legitimar a anulação de votos, não se concretizou porque não havia evidências de fraude.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH)¹⁶⁴ recebeu notícias de assédio eleitoral nas eleições Peruanas, tendo inclusive se manifestado no sentido de cobrar do Estado Peruano o compromisso da observância de suas obrigações internacionais, face a violação dos direitos humanos e necessidade de aprofundamento das investigações em face das eleições presidenciais em 2021. Ademais, a CDIH também cobrou do Estado Peruano o dever de prevenir, investigar e sancionar a discriminação a violência e atos de assédio ou intimidação que possam estar relacionados com o contexto eleitoral. Por fim, reiterou que um dos elementos da democracia é a realização das eleições periódicas livres com base no voto livre e secreto.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada pelo Decreto nº 62.150/1968, e ratificada pelo Decreto 10.088/2019, Anexo XXVIII, veda expressamente qualquer discriminação por opinião política no âmbito do trabalho, *verbis*:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;¹⁶⁵

A Convenção nº 155 da OIT, promulgada pelo Decreto 1.254/1994, e ratificada pelo Decreto nº 10088/2019, Anexo LI, prevê no art. 5º, “b”,¹⁶⁶ a necessidade de garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, e que as relações existentes devem levar em consideração as pessoas que executam o trabalho, bem assim suas capacidades físicas e mentais.

¹⁶⁴ Disponível em:

<https://www.oas.org/pt/cidh/jsForm/?File=/pt/cidh/prensa/notas/2021/155.asp> acesso em 30 ago. 2023.

¹⁶⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111, de 15 de junho de 1960.** Sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 ago. 2023. Art. 1º.

¹⁶⁶ OIT, 1983, art. 5º, 'b'.

Por seu turno, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, em processo de ratificação,¹⁶⁷ aplicada nos moldes do art. 8º da CLT, é a primeira norma internacional que aborda a igualdade e não discriminação com a segurança e saúde no trabalho em único instrumento e tendo como vetor a dignidade da pessoa humana.

A Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT apontam medidas para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência de gênero e o assédio. Em seu art. 5º, estabelece o dever de respeitar, de promover e de realizar os princípios e os direitos fundamentais do trabalho, como também reconhece que a violência e o assédio violam os direitos humanos e representam uma ameaça à igualdade de oportunidades, tornando-se inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente.

O artigo 510-B, V, da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, atribuiu a comissão de representantes dos empregados a obrigação de “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, **opinião política** ou atuação sindical”.¹⁶⁸

O Ministério Público do Trabalho recebeu em 2022¹⁶⁹ um número recorde de denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, em face das eleições presidenciais, totalizando 2838 (vide QUADRO 3) notícias de irregularidades ou atos ilícitos que foram comunicados ao órgão para apuração. As denúncias foram recebidas em todo o país, conforme dados do MPT, divulgados pela Procuradoria Geral do Trabalho (PGT),¹⁷⁰ onde constam a expedição de mais de 1,1571 Recomendações, realização de 255 Termos de Ajuste de Conduta (TAC) celebrado com as empresas visando impedir qualquer ameaça, intimidação ou coação para que os trabalhadores escolham determinado candidato, além do ajuizamento de 50 Ações Cíveis Públicas.

¹⁶⁷ Mensagem nº 86, de 8º de março de 2023, encaminhando para o Congresso Nacional o texto da Convenção 190. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>. Acesso em: 29 ago. 2023.

¹⁶⁸ BRASIL, 1943, art. 510-B, V, grifo nosso.

¹⁶⁹ Dados coletados até o dia de 07 de novembro de 2022.

¹⁷⁰ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Assédio Eleitoral Eleições 2022:** relatório de atividades. Brasília, 2022c. Disponível em: https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtse/11731/2022_mpt_relatorio_atividade_s_assedio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 ago. 2023.

QUADRO 3 – QUANTITATIVO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO POR REGIÃO

Região	Denúncias	Empresas ou pessoas investigadas
Sudeste	1114	827
Sul	841	620
Nordeste	482	389
Centro-Oeste	255	209
Norte	146	92
Total	2838	2137

Fonte: BRASIL, 2022c, p. 13.

As denúncias foram recebidas pelas Procuradorias do Trabalho de todo o Brasil, de modo que em todos os 27 Estados da Federação houve a prática, destacando-se que mesmo após o resultado das eleições as denúncias continuaram a ser recebidas, face aos bloqueios e atos contra as instituições democráticas e ameaças de demissão. O Estado do Paraná ficou em terceiro lugar com o recebimento de 311 denúncias. Já o Estado do Rio Grande do Norte obteve o décimo lugar com o recebimento de 70 denúncias.

O Ministério Público do Trabalho emitiu Nota Técnica/COORDIGUALDADE nº 001/2022, em decorrência das denúncias sobre a prática o assédio eleitoral no mundo do trabalho, com o objetivo de orientar seus membros, onde caracteriza o assédio eleitoral da seguinte forma:

O assédio moral eleitoral é caracterizado a partir de uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo da vítima em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política durante o pleito eleitoral.¹⁷¹

O professor Dr. Ronaldo Lima dos Santos,¹⁷² em artigo publicado no JOTA, descreve o assédio eleitoral da seguinte forma:

¹⁷¹ BRASIL, 2022d.

¹⁷² SANTOS, 2022.

a prática de atos de pressão e/ou condutas coercitivas, coativas ou discriminatórias exercidas pelo empregador ou outros, no local do trabalho ou não, sobre os trabalhadores para com vistas a influenciar ou obstar o livre exercício do direito de voto, como objetivo de direcionar o voto dos trabalhadores para um candidato de preferência do empregador, inibir a liberdade de expressão política dos trabalhadores, impor a abstenção do trabalhador na votação ou instituir o psicoterror eleitoral na relação de trabalho, com a propagação de mensagens diretas ou indiretas para a coletividade dos trabalhadores, com o intuito de induzir o trabalhador em determinada conduta eleitoral desejada pelo empregador.

Face a importância da temática objeto do presente estudo, aliado ao crescente número de denúncias de assédio eleitoral na última eleição presidencial, conforme já noticiado em linhas pretéritas, o Tribunal Superior Eleitoral e o Ministério Público do Trabalho firmaram Acordo de Cooperação Técnica TSE nº 13/2023, no mês de maio/2023, com o objetivo de prevenção e repressão do assédio eleitoral, sendo este:

qualquer conduta abusiva por parte das empregadoras e empregadores que atente contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo da vítima em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política durante o pleito eleitoral, caracterizando ilegítima interferência nas orientações pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais das trabalhadoras e trabalhadores.¹⁷³

Em artigo publicado no JOTA, pós-eleições presidenciais, os juízes do trabalho Guilherme Guimarães Feliciano e Luciana Paula Conforti, apresentaram o conceito do assédio eleitoral nos seguintes termos:

Assédio eleitoral pode ser compreendido como a prática consubstanciada pela conduta do empregador ou do tomador de serviços que, ao ensejo de pleitos eleitorais, impõe aos seus trabalhadores, direta ou indiretamente, o voto em determinado candidato, geralmente com ameaças de sanções ou promessas de benefícios.¹⁷⁴

O poder diretivo do empregador, tem base constitucional no princípio da livre iniciativa, previsto no art. 1º, IV e 170 “*caput*” da CF. Pois bem, é através desse poder que o empregador pode dirigir o trabalho, consoante previsão lá do art. 2º da CLT.

¹⁷³ BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Acordo de Cooperação Técnica nº 13/2023**. Acordo de cooperação técnica entre si celebram o Tribunal Superior Eleitoral e o Ministério Público do Trabalho. Brasília, 16 maio 2023d. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/acordo_de_cooperacao_tecnica_2474512_act_13_2023___mpt.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

¹⁷⁴ FELICIANO; CONFORTI, 2022.

O poder diretivo se materializa através das ordens emanadas da organização empresarial para os empregados, dispondo e aproveitando da força de trabalho, mediante o pagamento de salário, bem como procedendo a fiscalização das atividades, com o exercício eventual inclusive do poder disciplinar.

A utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão visando determinadas práticas de natureza política, durante o pleito eleitoral, viola também a função social do contrato, na medida em que o próprio art. 421, CC, estabelece que “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

A promessa de remunerações extras, como vantagens laborais, atingem diretamente as relações de trabalho, visto que é um ato ilícito de inegável abuso do poder diretivo do empregador, violando, por via de consequência, os direitos fundamentais dos trabalhadores, além de encontrar óbice legal na legislação positivada, arts. 299 e 301, CE.

A prática patronal descrita representa grave violação aos direitos dos trabalhadores, porque realizada no ambiente de trabalho com a extrapolação do poder econômico, diretivo e hierárquico, de modo a deixar o empregado vulnerável a aceitar as exigências abusivas, como forma de manter o emprego.

A liberdade de orientação política não possibilita que os empregadores se utilizem de coação, indução, interferência no pensamento para direcionar suas convicções partidárias, sob pena de configurar a violência, limitação dos direitos e conduta discriminatória.

O Pluralismo Político¹⁷⁵ assegurado pela Carta Magna é pressuposto do estado democrático de direito, que garante a coexistência de vários pensamentos políticos e filosóficos, permitindo a livre escolha de candidatos e agremiações partidárias com absoluta liberdade.

Sobre a ocorrência do assédio eleitoral no ambiente de trabalho vejamos os ensinamentos do Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault,¹⁷⁶ do Egrégio Tribunal do Trabalho da 3ª Região:

¹⁷⁵ No pluralismo a fonte emana de diferentes grupos sociais. Há uma diversidade de fontes. Há múltiplas fontes na sociedade proporcionando uma nova fonte do direito. A coletividade, grupos, comunidades, representações possuem a legitimidade.

¹⁷⁶ Acórdão proferido nos autos do processo ROT 001163-18.2022.5.03.0027, disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/001163-18.2022.5.03.0027/2#2c1accd>. Acesso em: 28 set. 2023.

A análise do contexto de ocorrência ou não de assédio eleitoral no ambiente de trabalho não envolve apenas a análise de ofensa ao direito de exercício do voto, ao respeito ao pluralismo político e à livre convicção política. Adentra, igualmente, em questões que perpassam outros direitos fundamentais, tais quais a dignidade da pessoa humana, a intimidade, a saúde mental do trabalhador e toda a essência dos valores sociais do trabalho, além do Estado Democrático de Direito, daí a gravidade de sua caracterização. O respeito ao exercício do voto e à formação de convicção política de forma autônoma e livre, em qualquer ambiente e, em específico, no ambiente de trabalho, é condição essencial ao desenvolvimento da soberania de um povo e à garantia da cidadania e à efetividade dos direitos transindividuais. Qualquer interferência visando ao controle dessa modalidade de liberdade individual faz presumir o dano, não só ao trabalhador coagido, mas com extensão à coletividade, o que deve ser prontamente rechaçado e se traduz, na seara trabalhista, por meio da utilização de tutelas inibitórias e da fixação de indenização por danos morais coletivos e individuais.

O assédio eleitoral caracteriza-se como uma conduta abusiva que extrapola os bens extrapatrimoniais de alguém, afetando sua dignidade, liberdade, privacidade, sua honra, sua reputação, podendo se tornar visível por meio de reiterados atos, ou mesmo, diante de sua gravidade, por um único ato isolado, como previsto na Convenção 190 da OIT, que proíbe a violência e o assédio no mundo do trabalho em seu art. 1º, a.

O assédio eleitoral nas relações laborais ocorre quando a conduta do empregador representa o cerceamento da liberdade de manifestação política, podendo ocasionar a mudança do voto do trabalhador pela pressão exercida, com o intuito de alterar o resultado das eleições.

Em alguns casos verificou-se que as empresas passaram a adotar uma conduta para intimidar os trabalhadores com informações no sentido de que em caso de vitória do candidato opositor haveria uma crise econômica e, por consequência, a perda de muitos empregos. A criação de um ambiente de temor para que os empregados se sentissem coagidos com o risco de perder o emprego.

Veja a análise feita por Jorge Luiz Souto Maior, em artigo intitulado *Assédio Eleitoral*,¹⁷⁷ discorrendo especificamente em relação a eleição presidencial:

Dentro do contexto da dissimulação eleitoral, muitos eleitores se viram obrigados a assumir posições sem consciência e sem convicção. Viram-se, ainda, na contingência de expressar, publicamente, apoio a um ou a outro candidato, com desprezo da racionalidade, pautando-se unicamente pela lógica do mal menor, fingindo irrelevantes aspectos negativos que, em outro

¹⁷⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Assédio eleitoral**. 2014. Disponível em https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/ass%C3%A9dio_eleitoral.pdf. Acesso em: 29 set. 2023.

contexto, seriam muito graves, isto quando não, incorporando a lógica da dissimulação, aderiram a um lado, sem revelar os verdadeiros motivos. E, percebe-se, a expressão é esta mesma, “adesão”, vez que falidos os processos de construção democrática, participativa e coletiva, das diretrizes partidárias.

No geral, o processo eleitoral pretendeu nos tornar mais desinformados e mais distantes de análises imanentes, o que, no fundo, talvez seja mesmo a função da democracia burguesa.

Logo, qualquer conduta que tenha objetivo eliminar a liberdade do voto, de forma direta ou indireta, torna-se ilícita e configura o assédio eleitoral no meio ambiente de trabalho, ensejando a responsabilização do assediador.

Por outro lado, o crescimento das denúncias de forma exponencial em 2022, reforçou a conscientização da população no sentido de que o assédio eleitoral é uma violência no trabalho. Para apresentar uma resposta adequada em todo país, com celeridade e resolutividade, o Ministério Público do Trabalho divulgou com seus membros e membras roteiros de atuação e modelos de ações, os quais foram imprescindíveis para o combate efetivo de forma rápida.

O material disponibilizado para os membros e membras continha toda fundamentação teórica que embasa a Ação Civil Pública, merecendo destaque os pedidos para obtenção da tutela jurisdicional de urgência, a saber:

- (1) ABSTENHA-SE, por si ou por seus prepostos, de utilizar bens móveis e demais instrumentos laborais dos empregados da parte requerida, propaganda ou imagens com referências político partidárias;
- (2) ABSTENHA-SE, por si ou por seus prepostos, de adotar quaisquer condutas que, por meio de assédio moral, discriminação, violação de intimidade ou abuso de poder diretivo, intentem coagir, intimidar, admoestar e/ou influenciar o voto de quaisquer de seus empregados nas eleições para todos os cargos que ocorrerão no próximo dia 30/10/2022;
- (3) ABSTENHA-SE por si ou por seus prepostos, de obrigar, exigir, impor, induzir ou pressionar trabalhadores para realização de qualquer atividade ou manifestação política em favor ou desfavor a qualquer candidato ou partido político;
- (4) ABSTENHA-SE, por si ou por seus prepostos, de permitir e/ou tolerar que terceiros compareçam a quaisquer de suas instalações pratiquem as condutas descritas nos itens 1, 2 e 3;
- (5) DIVULGUE, em prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a intimação judicial, o seguinte comunicado ou outro com teor semelhante a ser definido pelo juízo: “Atenção: EMPRESA LTDA., em atenção à DECISÃO JUDICIAL proferida na Ação Civil Pública n (...), ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, vem a público afirmar o direito de seus empregados livremente escolherem seus candidatos nas eleições, independentemente do partido ou ideologia política, garantindo a todos os seus funcionários que não serão adotadas medidas de caráter retaliatório, com a perda de empregos, caso votem em candidatos diversos daqueles que sejam da preferência do(s) proprietário(s) da empresa, tampouco será realizada campanha pró ou contra determinado candidato, coagindo,

intimidando, admoestando e/ou influenciando o voto dos empregados com abuso de poder diretivo.

Mereceu destaque também as proposições apresentadas pela COORDIGUALDADE, no Relatório de Atividades Assédio Eleitoral,¹⁷⁸ após o encerramento do processo eleitoral, com o objetivo de melhorar o combate e a atuação do Ministério Público do Trabalho contra o Assédio Eleitoral:

- a) que haja o preenchimento do campo “número de beneficiados” na atuação dos procedimentos relacionados ao tema;
- b) que seja oferecido o número de dias de folga correspondente ao do trabalho como mesário, para viabilizar maior interesse na participação de servidores no plantão dos dias de eleição;
- c) que seja realizada capacitação geral para Membros e servidores em geral, especialmente os da SRSI sobre o tema “assédio moral eleitoral”, com utilização de todo o material produzido da experiência acumulada nesse pleito;
- d) que o material compilado seja enviado para o Ministério Público Eleitoral e Tribunais Regionais Eleitorais, informando sobre nossa atuação;
- e) que haja o acompanhamento do desfecho de cada ACP para, se possível, construir uma jurimetria do tema;
- f) que haja a confecção de um informativo de âmbito geral, contendo as recomendações, campanhas, vídeos, folders e outros materiais sobre assédio eleitoral, uma vez que seu uso prévio auxilia na atuação preventiva e possibilita promover maior conscientização sobre o tema, em tempo hábil;
- g) que haja a prévia elaboração de modelos de peças jurídicas, em todos os pleitos eleitorais, pois ajudam muito na rápida atuação;
- h) que, na época das eleições, em caso de denúncia de assédio eleitoral, seja criado um formulário de denúncia para exigir que o denunciante indique um telefone de contato a fim de agilizar as investigações;
- i) que haja atuação preventiva do núcleo de inteligência, com monitoramento das redes sociais;
- j) que a organização dos plantões se realize desde o mês antecedente ao primeiro turno das eleições e que as chefias estejam atentas para evitar que Procurador ou Procuradora oficiante fique sozinho/a durante os plantões ou no núcleo Regional ao qual forem distribuídas as denúncias de assédio eleitoral;
- k) que haja articulação com os sindicatos e associações de trabalhadores para atuação preventiva;
- l) que sejam realizadas reuniões prévias com entidades sindicais patronais, para que divulguem eventuais recomendações e notas técnicas do Ministério Público do Trabalho às empresas associadas;
- m) que, em conjunto com as escolas judiciais da magistratura trabalhista, sejam promovidos cursos sobre o assédio eleitoral;
- n) e haja articulação com o Ministério Público Eleitoral, Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Militar e Civil, para pronto auxílio durante o pleito eleitoral, inclusive com a realização de convênio ou acordo de cooperação;
- o) que a designação para atuação no plantão eleitoral seja compulsória, na ausência de voluntários;
- p) que sejam realizadas audiências públicas com entidades de trabalhadores e patronais para abordagem do tema, principalmente quanto à necessidade de liberação dos trabalhadores escalados para trabalhar no

¹⁷⁸ BRASIL, 2022c, p. 17-19.

domingo das eleições em horário compatível com o deslocamento até seus locais de votação;
q) que sejam eleitos setores estratégicos para inspeção, a fim de garantir a liberação de trabalhadores nos dias de votação, dentre os quais, citam-se como exemplos: farmácias, mercados, hotéis, restaurantes, entre outros.

Verifica-se que o Ministério Público do Trabalho busca o aprimoramento do trabalho através de ações para prevenção e combate ao assédio eleitoral, com a mudança de procedimentos administrativos internos, elaboração de material de campanha, bem como articulação com os órgãos parceiros e a capacitação de membros e servidores tendo em vista que se aproximam as eleições municipais de 2024.

Torna-se necessário o combate ao assédio eleitoral para evitar a interferência nas convicções individuais dos empregados, evitando-se a transformação do ambiente laboral em um ambiente hostil, com a instauração de um clima de terror. É inaceitável a tentativa de direcionamento de votos através da utilização do poder empregatício.

4.3 ANÁLISE DOS PROCESSOS JUDICIAIS AJUIZADOS PELO MPT NO PERÍODO DE JANEIRO/2018 A JUNHO/2023

A Resolução nº 355/2023 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), regulamentou os procedimentos administrativos em relação às demandas judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral. A citada norma avançou no conceito do assédio eleitoral, determinou também o monitoramento automatizado das demandas em face do assédio eleitoral, com remessa das decisões de mérito proferidas em tais processos para o CSJT.

Por fim, a Resolução nº 355/2023 CSJT, de 28/04/2023, determinou que os Tribunais Regionais do Trabalho promovessem, no prazo de 30 dias, sistema de recebimento de denúncia de assédio eleitoral no sítio dos Regionais, de forma destacada.

Realizada a consulta no sítio dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho,¹⁷⁹ constatamos que somente 10 Regionais, adiante apontados, cumpriram a determinação: TRT1 - Rio de Janeiro; TRT1, TRT3 - Minas Gerais; TRT6 - Pernambuco; TRT8 - Pará e Amapá; TRT10 - Distrito Federal e Tocantins; TRT14 -

¹⁷⁹ Consulta realizada em 31 agosto 2023.

Roraima e Acre; TRT 16 - Maranhão; TRT18 - Goiás; TRT20 - Sergipe; TRT24 - Mato Grosso do Sul.

Para obtenção dos dados referentes aos processos do assédio eleitoral constatou-se a existência de um problema Nacional que praticamente inviabiliza a pesquisa pelo usuário. Não existe, na versão atual do Processo Judicial Eletrônico (PJE)¹⁸⁰ - Justiça do Trabalho, o assunto "assédio eleitoral", o que impede o acesso na busca como usuário externo (terceiros, advogados, membros do MPT, Procuradores, etc.) e interno (servidores do judiciário e magistrados). Ou seja, ainda não houve a implantação das determinações da Resolução nº 355/2023.

Constatou-se, ainda, que a autuação processual na justiça do trabalho é realizada pela parte autora, quando do seu protocolo junto ao PJE da Justiça do Trabalho, de modo que somente se parte efetivar o cadastro é que pode-se-á ter acesso aos dados. Para minimizar o problema, a Resolução que trata do tema determinou, para correção dos dados, que a Unidade Judiciária responsável pela tramitação do processo deverá promover o lançamento do marcador indicado (assédio eleitoral), bem como proceda a remessa das decisões de mérito nele proferidas, conforme dicção dos arts. 3º e 4º. Todavia não houve a implantação da nova versão conforme mencionado em linhas pretéritas.

Diante da inexistência do assunto assédio eleitoral na versão do Processo Judicial Eletrônico utilizada pela Justiça do Trabalho nos meses de junho e julho de 2023, houve a necessidade de diligência junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT), a quem cabe promover o ajuizamento da ação civil pública, no âmbito da justiça do trabalho, para defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente assegurados aos trabalhadores.

Emanada a solicitação para Procuradoria Geral do Trabalho, visando a obtenção dos dados referentes aos processos de assédio eleitoral, a mesma foi prontamente atendida com o envio dos dados de 85 procedimentos em todo o Brasil, nos quais houve o ajuizamento de demanda judicial.

Buscou-se o acesso desses 85 processos judiciais que tramitam nos Tribunais Regionais do Trabalho, para download visando a análise dos casos de assédio eleitoral judicializados pelo Ministério Público do Trabalho, de modo a se obter uma radiografia do assédio eleitoral no Brasil.

¹⁸⁰ Versão 2.8.11, acesso realizado em 07 setembro 2023.

Para se viabilizar o acesso foi necessário o cadastro prévio com usuário externo do processo judicial eletrônico nos 24 Tribunais Regionais do Trabalho. Isto feito, houve o acesso do processo no sistema e o *download* para armazenamento de dados.

Apenas 2 processos não foi possível a visualização e *download*, visto que tramitam em segredo de justiça. Em ambos os casos foi remetido *e-mail* solicitando cópia dos autos sem êxito. Via de consequência passou-se a análise de 83 casos judiciais de assédio eleitoral.

Metodologia computacional - O banco de dados foi construído em formato EXCEL, versão 2020, para realização das tabelas descritivas e aplicação de testes estatísticos utilizou-se o software estatístico SPSS, versão temporária 25.0.

O banco de dados foi extraído dos processos judiciais e constou o número do processo (remetido pela PGT), a data de autuação, o Tribunal do Trabalho, o CNPJ do Réu, a verificação da menção a Convenção 190 da OIT na petição inicial, se houve reconhecimento de Tutela Antecipada, data de análise do pedido, data do julgamento, se houve menção da Convenção 190 da OIT quando do julgamento, valor da condenação ou conciliação e se houve recurso.

Ainda foi procedida a consulta da Classificação Nacional da Atividade Econômica dos Réus tendo por base o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica que constava do processo judicial, visando obter o segmento empresarial que tem a maior incidência de processos trabalhistas de assédio eleitoral.

Metodologia Estatística - Nas variáveis qualitativas realizou-se a análise descritiva por meio de distribuições de frequências absolutas e relativas (%). Enquanto nas variáveis quantitativas avaliadas no estudo, analisaram-se estatísticas descritivas de medidas de tendência e de dispersão dos dados, como por exemplo: mínimo, máximo, média e desvio padrão.

Os 85 processos foram autuados na justiça do trabalho da forma a seguir.

TABELA 23 – ANO DE AUTUAÇÃO

Ano	Frequência absoluta	%
2018	1	1,18
2022	73	85,88
2023	11	12,94
Total	85	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

Os dados acima demonstram o crescimento do assédio eleitoral nas últimas eleições presidenciais, que já demonstram, certamente face a polarização das candidaturas, o crescimento exponencial dos casos, conforme já mencionado em linhas pretéritas.

A análise do segmento empresarial que teve a maior quantidade de processos judiciais de assédio eleitoral apontou para o comércio (22,63%) em primeiro lugar e a indústria (14,29%) em segundo lugar. A TABELA 24 revela todos os segmentos constatados na análise.

TABELA 24 – SEGMENTO DA EMPRESA COM MAIOR QUANTIDADE DE PROCESSOS JUDICIAIS DE ASSÉDIO ELEITORAL

Segmento da empresa	Frequência absoluta	%
Comércio	19	22,63
Indústria	12	14,29
Administração pública	11	13,10
Justiça	6	7,14
Cultivo	3	3,57
Frigorífico	3	3,57
Reparo e manutenção	3	3,57
Transporte de carga	3	3,57
Armazéns gerais	2	2,38
Associativa/Sindical	2	2,38
Gastronomia	2	2,38
Pessoa física	2	2,38
Aluguel de imóveis	1	1,19
Atividade do operado portuário	1	1,19
Depósito	1	1,19
Hotelaria	1	1,19
Locação de veículo	1	1,19
Obras	1	1,19
Outras atividades profissionais, científicas e técnicas	1	1,19
Outras sociedades de participação	1	1,19
Saúde	1	1,19
Segurança privada	1	1,19
Serviço administrativo	1	1,19

Serviço de comunicação	1	1,19
Serviço de condicionamento físico	1	1,19
Serviço de edificação	1	1,19
Serviço de engenharia	1	1,19
Serviços comerciais	1	1,19
Total	84	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes: (n=1; 1,18%).

A pesquisa identificou processos em 20 Tribunais Regionais do Trabalho, conforme TABELA 25. Todavia, não houve demanda judicializada pelo Ministério Público do Trabalho nos TRT'S da 7ª Região - Ceará; 14ª Região - RO/AC; TRT 21ª Região - RN e TRT22ª Região - PI. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Estado do Paraná, foi o campeão de demandas judicializadas, com 20% da amostra.

TABELA 25 – ESTADOS COM MAIORES DEMANDAS JUDICIALIZADAS

Estado	Frequência absoluta	%
Paraná	17	20,00
Mato Grosso	12	14,12
São Paulo	11	12,94
Santa Catarina	10	11,75
Minas Gerais	7	8,24
Distrito Federal/Tocantins	6	7,06
Alagoas	5	5,88
Espírito Santo	2	2,35
Goiás	2	2,35
Maranhão	2	2,35
Pará/Amapá	2	2,35
Rio de Janeiro	2	2,35
Amazonas/Roraima	1	1,18
Bahia	1	1,18
Mato Grosso do Sul	1	1,18
Paraíba	1	1,18
Pernambuco	1	1,18
Rio Grande do Sul	1	1,18
Sergipe	1	1,18
Total	85	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

A análise dos processos judiciais revelou que 6 processos encontravam-se fora do escopo da investigação, de modo que houve o prosseguimento em relação a 77 processos. As petições iniciais dos processos judiciais investigados foram fundamentadas em diversas normas positivadas, nacionais e internacionais, merecendo destaque a menção a Convenção 190 da OIT, ocorrida em 72,73% dos processos analisados.

TABELA 26 – PETIÇÃO INICIAL - CONVENÇÃO 190 DA OIT

Petição inicial - Convenção 190	Frequência absoluta	%
Sim	56	72,73
Não	17	22,08
Fora do escopo	4	5,19
Total	77	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes: (n=8; 9,41%).

Os julgamentos dos pedidos de tutela também foram objeto de investigação, visando a obtenção de dados referentes ao acolhimento dos pedidos, bem como do tempo para análise dos pleitos antecipatórios. Houve deferimento total ou parcial dos pedidos de tutela em 70,13% dos casos analisados. Ou seja, o julgador trabalhista reconheceu a prática do assédio eleitoral e deferiu no todo ou em parte a medida requerida pelo Ministério Público do Trabalho, conforme demonstrativo abaixo.

TABELA 27 – ASSÉDIO RECONHECIDO NA TUTELA

Assédio reconhecido na Tutela	Frequência absoluta	%
Sim	54	70,13
Não	22	28,57
Prejudicado	1	1,30
Total	77	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes: (n=8; 9,41%).

O tempo de análise da tutela, após autuação, obteve o valor médio de 2,37 dias. O tempo de julgamento após autuação foi de 154,95 dias e tempo de julgamento após análise de tutela (em dias) de 153,35.

QUADRO 4 – TEMPO DE ANÁLISE DA TUTELA APÓS AUTUAÇÃO

Variáveis	Tempo de análise da tutela após autuação (em dias)	Tempo de julgamento após autuação (em dias)	Tempo de julgamento após análise da tutela (em dias)	Valor de condenação (em reais)
Mínimo	0,00	1,00	0,00	5.000,00
Máximo	62,00	339,00	333,00	1.740.000,00
25%	0,00	108,00	110,50	25.000,00
Mediana	1,00	154,00	157,50	45.840,71
75%	1,00	203,00	204,00	100.000,00
IQ	1,00	95,00	93,50	75.000,00
Média	2,37	153,35	154,95	169.784,75
DP	7,94	80,35	79,55	340.535,54
CV	335,37	52,39	51,34	200,57
Valor p ⁽¹⁾	<0,001	0,200	0,200	0,001

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

O julgamento dos casos de assédio eleitoral também foi objeto de análise, buscando constatar se houve na fundamentação, a utilização da Convenção 190 da OIT. Os magistrados utilizaram a fundamentação em 41,03%, conforme TABELA 28.

TABELA 28 – JULGAMENTO - CONVENÇÃO 190

Julgamento - Convenção 190	Frequência absoluta	%
Prejudicado	34	43,59
Sim	32	41,03
Não	12	15,38
Total	78	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes: (n=7; 8,24%).

Importante destacar que houve extinção de alguns processos mesmo após o deferimento da medida antecipatória, os quais entraram na estatística de prejudicado, já que envolveu a questão processual. Também foram incluídos na conta dos prejudicados os casos em que houve conciliação. Desse modo, ao analisar apenas os casos em que houve ou não a fundamentação com base na Convenção 190 da OIT, em frequência absoluta de 44 processos, verificou-se que em 73,74% dos casos a fundamentação do foi utilizada. Enquanto que apenas em 27,26% não houve menção na fundamentação da Convenção 190 da OIT.

Levando-se em consideração o índice de recorribilidade verificou-se que em apenas 26,32% dos casos houve recurso.

TABELA 29 – RECURSO

Recurso	Frequência absoluta	%
Não	39	51,32
Sim	20	26,32
Prejudicado	17	22,36
Total	78	100,00

FONTE: elaborado pelo autor (2023).

(1) Dados Ausentes: (n=9; 10,59%).

4.4 COMPORTAMENTOS PRATICADOS PELOS EMPREGADORES

Nesta seção apresentamos os dados coletados dos processos em que houve o reconhecimento da prática do assédio eleitoral, destacando o segmento empresarial pertencente dos assediadores, a conduta vedada que foi praticada e o valor da condenação.

Processo 1 - Empresa do segmento de comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes. Conduta apontada: “todos os funcionários são obrigados a usar camiseta cuja mensagem estampada é o *slogan* da propaganda eleitoral do candidato a presidente Jair Bolsonaro”. Condenação R\$ 25.000,00.

Processo 2 - Empresa do segmento de fabricação de álcool. Conduta apontada: “abster-se da prática de novos atos de assédio eleitoral ou de outras condutas que, de qualquer forma, instem os trabalhadores a votar no candidato apoiado pelo empregador.” Condenação R\$ 100.000,00.

Processo 3 - Empresa do segmento de organizações sindicais. Conduta apontada: “nós, empresários, temos que conscientizar os nossos funcionários a votarem no Bolsonaro”. Condenação R\$ 100.000,00.

Processo 4 - Empresa do segmento frigorífico - abate de bovinos. Conduta apontada: “Proprietário do frigorífico reuniu seus funcionários hoje no pátio da empresa na hora do almoço, para fazer um comício para Bolsonaro, e deu uma camisa amarela e verde do candidato para eles usarem, como se pode ver no vídeo. Ainda, disse que quem votar no Bolsonaro e levar comprovação do voto, ganhará um pênico da empresa”. Condenação R\$ 1.000.000,00.

Processo 5 - Empresa do segmento do comércio. Conduta apontada: “foi convocada pelos patrões da referida empresa, no dia 19.10.2022, uma reunião com os trabalhadores para pressioná-los a votarem em um determinado candidato no 2º turno das eleições presidenciais, no caso, o candidato Bolsonaro.” Condenação R\$ 20.000,00.

Processo 6 - Empresa do segmento de comércio varejista de móveis. Conduta apontada: “se a gente não eleger o Bolsonaro vamos virar uma Venezuela, vamos comer cachorros e gatos e que conta com todos vocês, para brigar por cada voto e que prefere lutar esses 30 dias e falar eu fiz a minha parte, do que se acovardar e deixar o meu Brasil sofrer a miséria do comunismo”. Condenação R\$ 40.000,00.

Processo 7 - Administração Pública. Conduta apontada: “Prefeito do município produziu e encaminhou áudio em grupos de *Whatsapp* de seus secretários de governo, direcionado aos funcionários públicos da Prefeitura, fazendo ameaças veladas, com o intuito de pressioná-los a participar de ato de campanha do candidato Jair Bolsonaro, no segundo turno”. Condenação R\$ 25.000,00.

Processo 8 - Setor de frigoríficos - abate bovinos. Conduta apontada: “obrigar, exigir, impor, induzir ou pressionar trabalhadores para realização de qualquer atividade ou manifestação política em favor ou desfavor a qualquer candidato ou partido político.” Condenação R\$ 41.681,41.

Processo 9 - Empresa do setor de comércio varejista. Conduta apontada: “praticou assédio eleitoral em face dos trabalhadores vinculados à segunda Ré, inclusive chamando-os de ‘meus funcionários’, com expressa ameaça de despedida e de mudança prejudicial no tratamento dispensado pelo empregador aos trabalhadores, caso o candidato à presidência da república Luís Inácio Lula da Silva vença a eleição”. Condenação obrigações de fazer e não fazer.

Processo 10 - Empresa do setor de obras de engenharia. Conduta apontada: “Empregador pratica coação de cunho eleitoral em desfavor de seus empregados e até mesmo da coletividade regional, ameaçando reduzir o número de colaboradores de sua empresa em até 30% (trinta por cento) caso o atual ‘quadro eleitoral’ do país não mude e o segundo turno da eleição continue com o mesmo tipo de resultado, qual seja, a vitória do candidato a Presidência da República ‘Lula’ da Silva”. Condenação R\$ 30.000,00.

Processo 11 - Empresa do setor de restaurantes. Conduta apontada: “proprietária do estabelecimento XXXX publicou em suas redes sociais vídeos expondo seus funcionários ao ridículo, os obrigando a fazer dancinha em homenagem ao Bolsonaro, com camisetas verde e amarela em alusão ao candidato do PL. A coação foi feita no ambiente de trabalho, filmada, e publicada nas redes sociais”. Condenação R\$ 30.000,00.

Processo 12 - Empresa do setor de comércio atacadista de mercadorias em geral, com predominância de insumos agropecuários. Conduta apontada: “denunciar a Cooperativa pois a mesma vem coagindo seus funcionários a votar em candidatos para todos os cargos, deputados, senadores e presidenciáveis, fazendo reuniões com os candidatos e seus líderes para que coajam seus funcionários e prestadores de serviços de terceiros a votarem nos candidatos que os beneficiam, chegando alguns gestores a verbalizar que tais prestadores de serviços seriam boicotados, somente por possuir bandeiras da oposição de seu candidatos. Muitos funcionários temem demissões e represálias após o término da campanha”. Condenação R\$ 500.000,00.

Processo 13 - Empresa do setor de frigoríficos - abate suínos. Conduta apontada: “coação eleitoral e divulgação de informações falsas. No dia 17 de outubro o vice-diretor da empresa fez uma publicação no site dos colaboradores (restrito para funcionários), intitulada ‘Salve o Brasil’, com informações mentirosas sobre um candidato e orientando os funcionários a votarem em outro. Ele também afirmou que se determinado candidato vencer as eleições, o desemprego vai aumentar. Como empregador, insinuando isso ele inclui os próprios empregados”. Condenação R\$ 500.000,00.

Processo 14 - Empresa do setor de fabricação de outras máquinas e equipamentos de uso geral não especificados anteriormente, peças e acessórios. Conduta apontada: “alguns trabalhadores ligaram com denúncias de assédio eleitoral. Supervisores e líderes ameaçando se tal candidato ganhar, demissões ocorrerão”. Condenação Obrigações de fazer e não fazer.

Processo 15 - Empresa do setor de aluguel de imóveis próprios. Conduta apontada: “Os proprietários da empresa reuniu com os empregados, vestidos com roupas de cores verde e amarelo, e afirmou que o posicionamento da empresa é de apoio ao atual presidente Bolsonaro, e fez um discurso dizendo que estão fazendo a parte deles, mas que aquela conversa não seria uma intimidação, mas que

diretamente disse que votar em Bolsonaro é o melhor para a empresa e melhor para o país. Os empregados estão sendo intimidados individualmente para votar no Bolsonaro com o discurso que só Bolsonaro é o melhor para a empresa, o que dá a entender que os empregos na empresa dependem da vitória do Bolsonaro e não do Lula”. Condenação R\$ 100.000,00.

Processo 16 - Empresa do setor de serviços de engenharia. Conduta apontada: “liberou os funcionários para votarem no primeiro turno das eleições de 2022 com todas as despesas pagas (passagens transportes etc.). Já agora no segundo turno das eleições só querem liberar no domingo 30.10.2022 e que os funcionários paguem todas as suas despesas”. Condenação R\$ 1.740.000,00

Processo 17 - Empresa do setor de fabricação de outras peças e acessórios para veículos automotores não especificados anteriormente. Conduta apontada: “por meio de seus proprietários, fixou comunicado no mural da empresa e o publicou em redes sociais, direcionando apoio a determinado candidato à presidência, com a promessa de que, caso este fosse eleito em primeiro turno, não haveria expediente no dia 08/10/2018, convidando também os empregados para ‘churrascada e chopp’ na empresa durante todo o dia”. Condenação R\$ 100.000,00.

Processo 18 - Empresa do setor de transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, intermunicipal, interestadual e internacional. Conduta apontada: “Vou pedir encarecidamente a todos os motoristas que votem no Bolsonaro. Para quê? Para manter as empresas crescendo, em funcionamento. Se o Lula ganhar, gente, vai ter desemprego, desvalorização das coisas, o Brasil vai frear. A nossa empresa vai sofrer bastante, como todas as empresas de transporte. E outra coisa: eu gostaria que todos ligassem para os seus gestores e falassem para o seu gestor onde que votam. Claro, os que votam no Bolsonaro. Os que votam no Lula podem continuar viajando”. Condenação R\$ 300.000,00.

Processo 19 - Empresa do setor de fabricação de tintas, vernizes, esmaltes e lacas. Conduta apontada: “sócio proprietário da empresa em reunião com aproximadamente 89 (oitenta e nove) trabalhadores – segundo o noticiante – afirma categoricamente que o Brasil ‘se tornará um caos’ caso o candidato defendido pelo empresário não seja eleito Presidente da República”. Condenação R\$ 50.000,00.

Processo 20 - Empresa do setor de fabricação de sorvetes e outros gelados comestíveis. Conduta apontada: “que houve uma reunião coordenada pelo gestor, e

a dona da empresa, na qual foi dito que, se o Partido dos Trabalhadores vencesse as eleições, seriam demitidos 30% dos empregados”. Condenação R\$ 150.000,00.

Processo 21 - Empresa do setor de fabricação de tanques, reservatórios metálicos e caldeiras para aquecimento central. Conduta apontada: “está coagindo constrangendo os empregados a votarem no 22 que é o Bolsonaro, dizem direto que se o Lula ganhar a eleição os empregados serão demitidos e a empresa poderá até fechar as portas. Foi publicado no mural de avisos da empresa, uma notícia de que se o Lula ganhar teremos anos de atraso”. Condenação R\$ 40.000,00.

Processo 22 - Empresa do setor comércio varejista de calçados. Conduta apontada: “Não vamos aguardar o pior acontecer, precisamos se movimentar. Enviei *e-mail* para todos os prestadores de serviço, fornecedores suspendendo todas tratativas futuras e já informando que caso o país volte ao desgoverno da esquerda não terei como manter os compromissos atuais. façam o mesmo, se movimentem enquanto está em tempo. Enviei esse *e-mail* para todas as gerentes e pessoal do escritório pedindo contato dos fornecedores pequenos que elas tratam direto para que eu possa encaminhar”. Condenação R\$ 50.000,00.

Processo 23 - Empresa do setor de Serviços combinados para apoio a edifícios, exceto condomínios prediais. Conduta apontada: “se os trabalhadores não curtissem e compartilhassem as coisas da campanha dele ia dar justa causa e constar anotação desabonadora na CTPS”. Relataram também, entre outros fatos, que os trabalhadores foram obrigados a fazer um vídeo da campanha em que estão com folha sulfite na mão com dizeres do candidato. Esclareceram que a Sra. Vanusa, que repassava os recados do Sr. Júnior, ora requerido, era gerente da empresa. Em relação à planilha, informou que os trabalhadores tinham que arrecadar votos, pegando os dados das pessoas com quem conversavam. Por fim, relataram que tinham que curtir e compartilhar as postagens da campanha do empregador, que se falava, por meio de sua gerente “que era o trabalho delas que estava em jogo.” Condenação R\$ 100.000,00.

Processo 24 - Empresa do setor de comércio atacadista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios. Conduta apontada: Os patrões estão levando políticos do Bolsonaro para fazer reuniões para pressionar todos os funcionários a votarem nele dizendo que vai haver muitas demissões se o Lula vencer. Essa empresa tem 400 funcionários e a filial do Paraná está fazendo a mesma coisa. Não é possível fazer gravação das reuniões porque não podemos

ficar com o celular. Espero que tomem providências urgentes. Condenação R\$ 20.000,00.

Processo 25 - Empresa do setor de transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, intermunicipal, interestadual e internacional. Conduta apontada: “a empresa, de forma expressa, declara seu apoio à reeleição do sr. Jair Messias Bolsonaro.” Condenação R\$ 250.000,00.

Processo 26 - Empresa do setor de atividades de condicionamento físico. Conduta apontada: “vários empregados fardados participam, no local de trabalho, de uma reunião/palestra da interlocutora XXXX que postou a situação em redes sociais com os dizeres: Logo cedo junto aos colaboradores das lojas sigo na missão de levar a mensagem do nosso Capitão Bolsonaro”. Condenação R\$ 30.000,00.

Processo 27 - Empresa do setor de armazéns gerais - emissão de *warrant*. Conduta apontada: “teve uma reunião e o patrão forçando os trabalhadores a pedir voto, forçando os trabalhadores a votar no Bolsonaro. Disse que prometeu para eles que se o Bolsonaro ganhar vai ter até 13º, 14º salário vai ter no pagamento deles, se o Bolsonaro ganhar; e outra coisa também diz que se na segunda-feira vai trabalhar se o Bolsonaro ganhar e o resto do dia churrasco, tudo por conta. Condenação R\$ 5.000,00.

Processo 28 - Empresa do setor de fabricação de açúcar em bruto. Conduta apontada. “a atitude tomada pela empresa requerida, em adesivar os veículos utilizados pelos seus empregados, tem o condão de gerar um clima de apreensão e insegurança em toda a coletividade de trabalhadores e suas respectivas famílias. O clima de tensão instaura-se de imediato entre os trabalhadores e familiares e isso acentua o risco de que as imagens divulgadas tenham impacto na liberdade de consciência dos trabalhadores e seus familiares no livre exercício do direito de voto no pleito eleitoral que se avizinha, o que exige a atuação proativa do sistema de justiça para coibir as práticas violadoras dos direitos fundamentais sob enfoque”. Condenação Obrigações de fazer e não fazer.

Processo 29 - Empresa do setor de locação de automóveis sem condutor. Conduta apontada: “A empresa através de uma funcionária que é próxima aos patrões está coagindo os funcionários a votar no candidato que o patrão defende, no caso em questão o Candidato a reeleição Jair Bolsonaro. A funcionária do Almojarifado compartilhou um áudio do sr. que atua como patrão nas atividades da fazenda onde o fato aconteceu. Todos os funcionários conhecem o senhor como o

patrão deles. Na data de hoje 07/10/2022, o áudio que o Senhor compartilha faz discurso dizendo que se o atual presidente não vencer as eleições a fazenda terá que demitir muitos funcionários em clara tentativa de amedrontamento e coação para que os funcionários votem no candidato de preferência deles. Em busca na *internet* verificamos que o áudio é do senhor a mesma voz do dono da empresa”. Condenação R\$ 30.000,00.

Processo 30 - Empresa do setor de comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios. Conduta apontada: “Pessoas supostamente venezuelanas são levadas a estabelecimentos comerciais para fazer “palestras” citando como é no país de origem. O discurso tenta persuadir trabalhadores a votarem no candidato Bolsonaro, que prega que se Lula for eleito o Brasil vai se tornar comunista”. Condenação R\$ 20.000,00.

Processo 31 Empresas do setor de associação sindical. Conduta apontada: “os empresários deveriam no chão de fábrica, especialmente, nos dois dias antes do pleito eleitoral, orientar seus trabalhadores a votar no Bolsonaro, pois os empregos iriam acabar, aqui iria virar uma Venezuela se o Lula ganhasse e várias outras coisas mais”. Condenação: obrigação de fazer e não fazer.

Processo 32 - Empresa do setor da administração pública. Conduta apontada: “A gestão, especialmente o prefeito municipal, está ameaçando os funcionários que votaram no candidato Lula de demissão, e se continuarem a votar nele no segundo serão demitidos logo após às eleições, se o candidato dele perder, no caso o atual presidente Bolsonaro. Há uma lista com os nomes das pessoas que votaram no Lula, com ameaça de demissão. Já houve vários relatos de funcionários que foram conversar com o prefeito e pessoas próximas a ele, e viram a lista e relataram as ameaças. Condenação: obrigação de fazer e não fazer.

Todos os dados foram extraídos dos processos judiciais em que houve o ajuizamento de Ação Civil Pública por parte do Ministério Público do Trabalho, face ao escopo da pesquisa realizada. Todavia, chamou a atenção, a constatação de que em TODOS os processos analisados a prática do assédio eleitoral tinha como objetivo a manutenção do então presidente e candidato à reeleição, Jair Messias Bolsonaro. Não houve nenhum processo em que fosse registrada a intenção de favorecimento com a prática do assédio eleitoral para o candidato Luiz Inácio Lula da Silva.

As condutas descritas apontam a prática do assédio eleitoral praticado pelos empregadores em pleno ano de 2022, com ameaças de demissão, coação, promessas de benefícios, realização de campanha eleitoral no ambiente de trabalho, distribuição de camisetas, dentre outros, tudo com o objetivo de “seus funcionários” adotarem os candidatos escolhidos pelas empresas. A polarização política levou a disputa eleitoral para o ambiente de trabalho.

Verifica-se essa ocorrência face ao acirramento da disputa eleitoral, que foi a maior desde a redemocratização, na medida em que existiram três grandes escolhas: lulismo, bolsonarismo e a rejeição a ambos. O processo eleitoral foi marcado pela prática do assédio eleitoral, comprovado com a maior quantidade de denúncias em uma eleição e, ainda, registrando-se que os números ainda poderiam ser maiores.

Segundo pesquisa realizada pelo DATAFOLHA¹⁸¹ 4% dos trabalhadores brasileiros confirmaram a prática do assédio eleitoral nas eleições de 2022, o que sinaliza, segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com mais de 4,3 milhões de trabalhadores, face ao registro de setembro de 2022, que apontava para 108,7 milhões de trabalhadores no Brasil.

A situação requer um combate efetivo pelo judiciário trabalhista de modo a punir de forma exemplar, com celeridade, os assediadores.

4.5 OS CASOS DE ASSÉDIO ELEITORAL NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO

Através de solicitação efetivada para o setor de informática do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, na busca das sentenças proferidas em 2022 e 2023, com o tema assédio eleitoral, foram localizados três casos. A solicitação se deu em decorrência da inexistência de Ações Cíveis Públicas ingressadas pelo Ministério Público do Trabalho.

Nos três processos analisados não foi possível a verificação da escolha do assunto assédio eleitoral, tendo em vista que a versão do Processo Judicial

¹⁸¹ BALAGO, Rafael. Datafolha: 4% dos eleitores dizem ter sofrido assédio eleitoral. **Folha de S.Paulo**, 19 out. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/10/datafolha-4-dos-eleitores-dizem-ter-sofrido-assedio-eleitoral.shtml>. Acesso em: 30 set. 2023.

Eletrônico em utilização ainda não contemplou a mudança determinada pela Resolução nº 355/2023, do CSJT, para inclusão do referido assunto.

De igual forma, verificou-se que não houve a remessa das sentenças para o Conselho Superior da Justiça do Trabalho nos moldes do art. 4º, parágrafo único, em face da inexistência de sistema automatizado.

Nos três casos analisados constatou-se que dois são do sexo masculino e um do sexo feminino. Sendo dois ajuizados perante as Varas do Trabalho de Natal e um perante a Vara do Trabalho de Macau. Segue a análise.

No processo número 1 - empregada do sexo feminino. Conduta apontada: “noticiou que o empregador defensor ferrenho do candidato derrotado Jair Messias Bolsonaro, insistia em saber qual era seu voto e chegou a coagi-la a enveredar para o lado do ex-presidente. O empregador não satisfeito com a ausência de posicionamento da autora, chegou a persegui-lá e sondou os colegas de trabalho para saber seria o voto da reclamante. Estão pressionando você para dizer seu voto? A autora, então respondeu: “não. Não me sinto pressionada quanto a isso porque a Constituição me permite o sigilo sobre meu voto”. O reclamado disse que aquela postura poderia custar o emprego da reclamante e que era do seu interesse saber quem não pensava como ele.! Sentença: “Assédio eleitoral, este se dá quando há intimidação/constrangimento do trabalhador para adotar determinada filosofia política por determinação do tomador dos serviços (art. 1º Convenção 190 da OIT c/c art. 8º CLT). A referida prática constitui crime (art. 203, CP c/c art. 301, Código Eleitoral), atenta contra direitos fundamentais do trabalhador, em especial a liberdade de consciência e de crença, além de atingir a esfera da intimidade e da vida privada (art. 5º, VI, VIII e X, CF). Referido ilícito, quando constatado, deve receber a devida reprimenda judicial (art. 5º, XLI, CF c/c art. 944, CCB), já que é vedado qualquer discriminação política no meio ambiente laboral (art. 7º, XXX, CF c/c art. 225, caput, CF). Além do caráter reparatório do dano moral, deve-se atentar também para o caráter punitivo-pedagógico da indenização, visando repelir que outras condutas excessivas e abusivas como essa voltem a ser praticadas. Destarte, com base em todas estas variáveis, reputo que a mesma sofreu ofensa de natureza grave, de modo que fixo indenização por danos morais na quantia de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)”.

Processo número 2 - empregada do sexo feminino. Conduta apontada: “No curso da contratualidade a Reclamante foi vítima de perseguição política por parte

da Sra. filha da Prefeita do Município Reclamado. Nos dias que antecederam as eleições ocorridas no ano de 2022, a Sra. realizou assédio eleitoral, com o objetivo de coagir a Reclamante a votar no candidato apoiado pela gestão do Município Reclamado, conforme resta demonstrado através dos arquivos de áudio em anexo. A Sra., além de ser filha da Prefeita, também era Secretária do Município em uma das pastas, a mesma informou à Reclamante que era obrigação dos funcionários que restam serviços ao Município votar nos candidatos apoiados pela Prefeita Municipal, no entanto, na ocasião a Reclamante informou a Sra. que por motivos pessoais não poderia votar no candidato solicitado, o que desagradou e muito a Secretária, que continuou praticando assédio contra a Reclamante e por fim a Reclamante foi demitida das suas funções em 27.10.2022.” Sentença: O relatório da Polícia Federal que se encontra sob o ID f802e01 dá conta de que a demandante sofreu assédio eleitoral por parte da Sra., que atuava, na época, como Secretária de Saúde do Município. Em que pese o assédio eleitoral noticiado tenha restado comprovado, não há elementos que possam levar ao entendimento de que o desligamento da demandante se deu por perseguição política, após ela não ter cedido aquele. Não há qualquer elemento que possa estabelecer uma ligação direta entre a assediante e a demandada, ou entre o assédio praticado e a conduta patronal consubstanciada na dispensa imotivada da obreira. Feitas essas considerações, decido pelo indeferimento do pleito de indenização por danos morais.

Processo número 3 - empregado do sexo masculino. Conduta apontada: “o Reclamante foi demitido por não anuir a proposta de adesão política endereçada pelo então Prefeito Interino, que buscava apoio à candidatura do seu sobrinho na eleição suplementar realizada em 2021. Assim, ante a negativa de apoio político do Reclamante, condição estranha a relação laboral, restou sumariamente demitido. A medida abusiva, arbitrária e ilegal sobreveio de decisão de natureza estritamente política, uma vez que em desfavor do Reclamante não sucedeu ao longo do seu vínculo contratual qualquer crítica ou penalidade lançada em seu desfavor, tendo sua demissão provocado flagrante humilhação face a desproporcionalidade que violou sua dignidade, lançando-o ao reproche social”. Sentença: “Nesse compasso, reputo que o Reclamante não se desvencilhou do ônus de comprovar a dispensa discriminatória narrada (art. 818, I, CLT), razão pela qual reconheço a validade de sua dispensa, porquanto dentro do regular poder diretivo patronal (art. 7º, I, CF c/c

art. 2º, CLT), situação, por si só, incapaz de lhe acarretar qualquer reflexo em sua esfera extrapatrimonial. Julgo improcedente o pedido”.

Embora a amostra seja muito pequena, é suficiente para demonstrar que o assédio eleitoral ocorre não somente na campanha presidencial, pelo contrário. É bem mais forte nas campanhas municipais, face à tentativa de imposição do “voto de cabresto”.

Desta forma, torna indispensável a conscientização da população e a informação para que seja preservada a vontade popular e o princípio democrático nas eleições, sem qualquer intervenção dos empregadores.

5 POLÍTICA NACIONAL PARA PREVENÇÃO, ENFRENTAMENTO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO ELEITORAL

Nesta seção, serão apresentadas, de forma detalhada, as propostas inovadoras para o estabelecimento de uma Política Nacional de Prevenção, Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e Assédio Eleitoral.

5.1 SUGESTÕES PARA A ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - CONSELHO FEDERAL

A autuação dos processos no Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho é realizada pela Parte Autora, quando do protocolo junto ao referido sistema. Pois bem, cabe aos advogados. Ocorre que a presente investigação constatou a existência de falhas, quando da referida autuação, as quais ocasionam demora para o julgamento das causas dos temas de Assédio Moral e Assédio Eleitoral e, ainda, dificultam as estatísticas, sendo imprescindível por parte dos senhores advogados, a observância de dois pontos específicos, a saber: a escolha do Assunto e a escolha da prioridade.

Nos processos que tenham por objeto o assédio moral, no campo assunto, é necessário a escolha da temática “indenização por Dano Moral/Assédio Moral”, com o código 14018, nos moldes da tabela unificada do Conselho Nacional de Justiça. Já nos casos de assédio eleitoral, a escolha precisa recair sobre o código 15236, referente a “Eleições/Assédio Eleitoral”.

FIGURA 1 – BUSCA POR ASSUNTO NO PJE/MPT

Autuação de processo

Dados Iniciais Assuntos Partes Características Prioridades Anexar petições e documentos Informações da Justiça do Trabalho

Assuntos associados

Principal	Cod.	Assunto
Não há assunto adicionados ao processo.		

Pesquisar assuntos

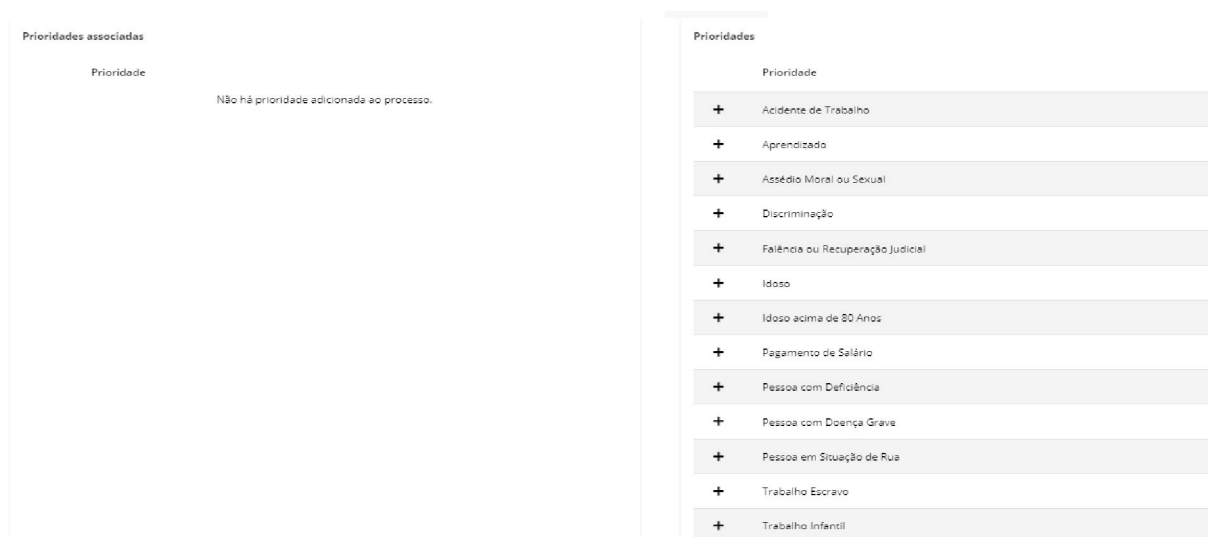
Código	Descrição	
	assédio	Q
Cod.	Assunto	
+ 14018	Indenização por Dano Moral / Assédio Moral	
+ 14019	Indenização por Dano Moral / Assédio Sexual	
+ 15236	Eleições / Assédio Eleitoral	

Página: 1 Linhas por página: 5 1 - 3 de 3

FONTE: PJE versão 2.9.1 (2023).

Além do assunto apontado, quando dos casos de assédio moral, também é necessária a escolha da prioridade processual, “Assédio Moral e Sexual”, de modo a possibilitar a identificação, bem como o tratamento adequado que a matéria exige e que seja priorizado o julgamento pelas unidades judiciárias, nos termos da Recomendação Conjunta do Tribunal Superior do Trabalho, Conselho Superior da Justiça do Trabalho e Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho nº 25/2022.

FIGURA 2 – BUSCA POR PRIORIDADE NO PJE/MPT



Fonte: PJE versão 2.9.1(2023)

Atualmente o número de processos em que há a observância desses dois critérios é irrisório, havendo a necessidade de se corrigir tal equívoco que gera a demora no julgamento dos processos envolvendo o tema, tendo em vista a ausência do lançamento das informações de forma correta.

Por outro lado, verificou-se ainda, na presente pesquisa, a falta de utilização nas petições iniciais do embasamento com espeque na Convenção nº 190 e Recomendação nº 206 ambas da Organização Internacional do Trabalho, por parte dos senhores advogados.

Tratando-se de normativa internacional, em processo de ratificação, com utilização para os casos concretos com base no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, sugere-se a realização de seminários para aprofundamento da temática pelas Escolas Superiores da Advocacia (ESA), que tem como finalidade fomentar a

educação continuada para o exercício da advocacia, com abrangência em todo território nacional.

Logo, sugere-se que as inconsistências sejam comunicadas ao Conselho Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil, solicitando a apreciação do tema e sugerindo a elaboração de cartilhas, pequenos vídeos, tutoriais, além de cursos de atualização com a divulgação da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206, ambas, da OIT, com distribuição em grupos de *Whatsapp* e inserção na *homepage*, para que as demandas possam ser ajuizadas de forma correta no processo judicial eletrônico. Assim, fica a cargo do Conselho Federal da OAB o repasse das informações para os Conselhos Seccionais e Subseccionais de modo a atingir a integralidade da classe de advogados trabalhistas.

5.2 SUGESTÕES AO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

Os dados divulgados pelo próprio TST registram o aumento das novas ações envolvendo a temática do assédio moral (código 14.018) e do assédio eleitoral (código 15.236).

A pesquisa revelou que nem todos os Tribunais Regionais do Trabalho estão utilizando a versão do Processo Judicial Eletrônico que permite a utilização do assunto assédio eleitoral, bem como parte dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) ainda não disponibilizaram em sua página o acesso para as denúncias de assédio eleitoral, tornando-se imperioso, por parte da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, o acompanhamento da instalação da versão e a disponibilização do canal de denúncia em todos os Tribunais Regionais.

Outro dado importante refere-se aos processos que tratam do tema assédio moral e assédio eleitoral e que ainda não estão autuados de forma correta, de modo a identificar os assuntos, com os códigos já mencionados, bem como com a devida prioridade registrada.

Após a realização de enquete, em grupo de *Whatsapp* com diretores de unidades judiciárias de 1º grau de Tribunais Regionais de Trabalho, foi constatado que 100% dos respondentes desconhecem o conteúdo da Resolução CSJT nº 355/2023, que trata da regulamentação dos procedimentos administrativos em relação aos casos de assédio eleitoral.

Destarte, impõe-se a divulgação aos servidores e magistrados, inclusive no que se refere a remessa das decisões para o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, visto que não implantado ainda o sistema automatizado para tal finalidade.

Neste ponto, sugere-se, para que ocorra o cumprimento das Resoluções que tratam da temática, a instituição de uma “semana de atualização dos dados de assédio moral e assédio eleitoral” em todo o país, face à imperiosa necessidade **RETIFICAÇÃO DA AUTUAÇÃO** de todos os processos que tratam dos assuntos relacionados.

De igual forma, torna-se necessária a comunicação entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Eleitoral, com o objetivo de remessa das sentenças judiciais trabalhistas que reconhecem a prática do assédio eleitoral, para seja analisada também a prática de crime eleitoral pela justiça eleitoral, mormente quando, mesmo após a eleição, verifica-se a continuidade da prática, bem assim face à proximidade das eleições municipais.

Além disso, torna-se imprescindível a divulgação dos códigos dos assuntos e da prioridade pela Justiça do Trabalho, mediante a elaboração de tutorial e vídeos rápidos a serem disponibilizados na *homepage* dos Tribunais Regionais do Trabalho, para que os advogados tenham o acesso a data de ingresso no processo judicial eletrônico (PJE).

5.3 SUGESTÕES PARA O CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)

Nos termos do art. 103, B, parágrafo 4º, inciso I da Constituição Federal, a edição de Atos normativos de observância em todos os órgãos do Poder Judiciário, face ao controle da atuação administrativa dos tribunais, é de competência do Conselho Nacional de Justiça.

Desta forma, visando a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e da discriminação, o CNJ editou a Resolução nº 351/2020, instituindo no âmbito do Poder Judiciário a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e da discriminação.

A referida Resolução foi alterada recentemente, em 31 de agosto de 2023, pela Resolução nº 518/2023,¹⁸² que apresenta inovações para a prevenção e o enfrentamento da temática já no seu art. 1º que passou a ter a seguinte redação:

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

A norma passa a promover também o trabalho sustentável, bem como se torna mais abrangente ao incluir quaisquer outros prestadores de serviço independentemente do vínculo jurídico mantido.

Por sua vez, o art. 2º da Resolução passou a definir o assédio moral e a discriminação da seguinte forma:

Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;

Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Por outro lado, a atualização da mencionada Política de Prevenção e Enfrentamento mostra-se oportuna na medida em que os dados relativos à prática do assédio moral no âmbito do Poder Judiciário são alarmantes, considerando a pesquisa realizada pelo próprio Conselho Nacional de Justiça que apontou o

¹⁸² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 518 de 31 de agosto de 2023.** Altera a Resolução CNJ n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, 2023b. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242#:~:text=Esta%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20aplica%20Dse%20a,quaisquer%20outros%20prestadores\(as\)%20de.](https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242#:~:text=Esta%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20aplica%20Dse%20a,quaisquer%20outros%20prestadores(as)%20de.) Acesso em: 13 jul. 2023.

percentual de 56,4;% de vítimas de assédio envolvendo os servidores e magistrados.

Impõe-se o cumprimento da Resolução com a ampliação do público alvo, pelo que sugere-se que a capacitação sob a prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e da discriminação, através do curso de 40 horas¹⁸³, com o conteúdo específico, nos moldes da normativa, seja ampliado para participação de todos os magistrados e magistradas e também para todos os servidores ocupantes de cargos de gestão, com a realização obrigatória no prazo de 12 meses.

Sugere-se, ainda, com base na Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206, ambas da Organização Internacional do Trabalho, que seja aberto um canal de denúncias na *homepage* de todos os tribunais brasileiros para o recebimento das denúncias de assédio moral, assédio eleitoral e violência, bem assim o devido encaminhamento aos órgãos competentes para investigação, nos moldes da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 355/2023, aplicada apenas no âmbito do Judiciário Trabalhista, em relação ao assédio eleitoral.

5.4 COMUNICAÇÃO DOS JULGAMENTOS RECONHECENDO A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO ELEITORAL AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E À FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

Os dados investigados na presente pesquisa demonstraram a ausência de participação do Ministério Público do Trabalho nas demandas propostas de forma individualizada.

A prática do assédio moral e do assédio eleitoral necessitam de combate efetivo para sua extinção. Destarte, torna-se indispensável a comunicação dos julgamentos por parte do judiciário ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e à fiscalização do trabalho. Vale destacar que as reclamações trabalhistas são ajuizadas após a ruptura do vínculo contratual com as empresas, como se observou na pesquisa.

A ciência das decisões nos casos de assédio moral e assédio eleitoral possibilita que o órgão ministerial e a fiscalização do trabalho possam promover a

¹⁸³ Módulo I – LEGISLAÇÃO NACIONAL, INTERNACIONAL E OUTRAS REFERÊNCIAS; Módulo II – CONCEITOS; Módulo III – DIRETRIZES E PROCEDIMENTOS; Módulo IV – ÉTICA NO LOCAL DE TRABALHO

investigação das empresas, de modo a impedir a continuidade das práticas assediadoras.

O MPT dispõe de ferramentas de atuação, com base na legislação positivada, as quais permitem a identificação dos riscos relacionados ao trabalho, bem como das estratégias a serem adotadas para cada caso, conforme o arcabouço identificado, do tamanho da empresa que será investigada e da gravidade da conduta, quais sejam: Inquérito Civil, utilização de Recomendações, o poder de Requisição, o Termo de Ajuste de Conduta e a Ação Civil Pública.

A Recomendação tem previsão legal no art. 6º, XX, da Lei Complementar nº 75/1993 e possui seu conceito definido pela Resolução nº 164/2017¹⁸⁴ do Conselho Nacional do Ministério Público nos seguintes termos:

A recomendação é instrumento de atuação extrajudicial do Ministério Público por intermédio do qual se expõe, em ato formal, razões fáticas e jurídicas sobre determinada questão, com o objetivo de persuadir o destinatário a praticar ou deixar de praticar determinados atos em benefício da melhoria dos serviços públicos e de relevância pública ou do respeito aos interesses, direitos e bens defendidos pela instituição, atuando, assim, como instrumento de prevenção de responsabilidades ou correção de condutas.

Registre-se que, em alguns casos, após a expedição de Recomendação, que pode ser preventiva ou corretiva, tem-se verificado a cessação das condutas assediadoras, na medida em que as empresas passam a ter mais informações sobre o tema, através do recebimento de cartilhas, revistas em quadrinhos, que auxiliam a replicação no ambiente de trabalho.

A gravidade da conduta encontrada no ambiente de trabalho, aliada ao tamanho da estrutura da empresa e do número de colaboradores, poderá ensejar a propositura do Termo de Ajuste de Conduta ou de Ação Civil Pública, servindo a comunicação da condenação por assédio moral ou assédio eleitoral também de ponto de partida para a investigação com a finalidade de prevenir e combater referidas ocorrências.

¹⁸⁴ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 164, de 28 de março de 2017**. Disciplina a expedição de recomendações pelo Ministério Público brasileiro. Brasília, 2017a. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-164.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2023.

O Termo de Ajuste de Conduta encontra-se disciplinado pela Resolução 179/2017¹⁸⁵ do Conselho Nacional do Ministério Público:

O compromisso de ajustamento de conduta é instrumento de garantia dos direitos e interesses difusos e coletivos, individuais homogêneos e outros direitos de cuja defesa está incumbido o Ministério Público, com natureza de negócio jurídico que tem por finalidade a adequação da conduta às exigências legais e constitucionais, com eficácia de título executivo extrajudicial a partir da celebração.

Por fim, por meio de Ações Civas Públicas, para os casos mais graves de enfrentamento do assédio moral e do assédio eleitoral, é possível além do pedido de tutela para cumprimento de obrigações de fazer e de não fazer, o pleito de condenação pela violação ao meio ambiente do trabalho hígido, e o pedido de indenização por danos morais coletivos.

Por outro lado, a fiscalização poderá verificar o cumprimento das Normas Regulamentadoras, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), além da verificação em relação ao funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidente e Assédio.

5.5 VEDAÇÃO DA UTILIZAÇÃO DE VERBAS PÚBLICAS E CRIAÇÃO DO CADASTRO NACIONAL DOS ASSEDIADORES

A prática de Assédio Moral e Assédio Eleitoral reclama por medidas enérgicas, em razão do número crescente de casos, conforme já noticiado nesta pesquisa. Há a necessidade de adoção de uma política nacional de prevenção, combate e enfrentamento para que não se repita a ocorrência no meio ambiente de trabalho.

Destarte, apresenta-se a sugestão da impossibilidade de utilização de verbas públicas pelas empresas e pessoas físicas que tenham sido condenadas, com decisão transitada em julgado, pela prática do assédio moral ou assédio eleitoral.

As empresas ao contratarem com o poder público via processos licitatórios necessitam de certidões de **REGULARIDADE PERANTE A JUSTIÇA DO**

¹⁸⁵ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 179, de 26 de julho de 2017.** Regulamenta o § 6º do art. 5º da Lei nº 7.347/1985, disciplinando, no âmbito do Ministério Público, a tomada do compromisso de ajustamento de conduta. Brasília, 2017b. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-179.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2023.

TRABALHO, sob pena de inabilitação, conforme previsão da Lei nº 14.133/2021. A Lei de Licitações já exige para habilitação das empresas que irão participar do processo licitatório a regularidade perante a Justiça do Trabalho, em seu art. 68, inciso V, *verbis*: “As habilitações fiscal, social e trabalhista serão aferidas mediante a verificação dos seguintes requisitos: [...]. V - a regularidade perante a Justiça do Trabalho.”¹⁸⁶

Pois bem, a sugestão seria a negatização da empresa assediadora ou pessoa física assediadora em banco de dados da justiça do trabalho, visto que atualmente não existe onde se consultar os assediadores.

Tendo em vista a existência da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, instituída pela Lei nº 12.440/2011¹⁸⁷ com a inclusão do art. 642-A, CLT, que prevê em seu inciso “I”:

o inadimplemento de obrigações estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado proferida pela Justiça do Trabalho ou em acordos judiciais trabalhistas, inclusive no concernente aos recolhimentos previdenciários, a honorários, a custas, a emolumentos ou a recolhimentos determinados em lei.

As sentenças da justiça do trabalho que condenassem os assediadores pela prática de assédio moral e/ou assédio eleitoral deveriam conter obrigações de fazer e de não fazer, com a finalidade de prevenir e evitar novas repetições, materializadas na Abstenção das práticas realizadas e na prevenção mediante realização de campanhas, seminários, palestras, apoio psicológico, dentre outras.

O art. 129 da Lei nº 14.535/2023¹⁸⁸ que dispõe sobre a execução orçamentária de 2023 já proíbe a utilização de verbas públicas através das agências financeiras oficiais de fomento, nos seguintes termos:

¹⁸⁶ BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

¹⁸⁷ BRASIL. **Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011**. Acrescenta Título VII-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, e altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Brasília, 2011. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12440.htm. Acesso em: 05 jan. 2023

¹⁸⁸ BRASIL. **Lei nº 14.535, de 17 de janeiro de 2023**. Estima a receita e fixa a despesa da União para o exercício financeiro de 2023. Brasília, 2023a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14535.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

§ 1º A concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelas agências financeiras oficiais de fomento não será permitida para:

IV - instituições cujos dirigentes sejam condenados por trabalho infantil, trabalho escravo, crime contra o meio ambiente, assédio moral ou sexual, ou racismo.

A operacionalização do cumprimento da norma exige a necessidade de um banco de dados com a inclusão das empresas e pessoas físicas Assediadoras, o que atualmente não existe. Logo é possível que uma empresa ou pessoa física condenada por assédio moral venha a receber verbas públicas face à inexistência desse cadastro.

A sugestão apresentada é a criação de uma Certidão Negativa de Assédio de forma eletrônica e gratuita, com as informações das pessoas físicas e jurídicas condenadas por assédio moral e/ou assédio eleitoral, alimentada pela Justiça do Trabalho.

A inclusão no banco de informações de Assediadores se daria através do cumprimento das sentenças condenatórias transitadas em julgado ou em acordo judiciais trabalhistas e, ainda, decorrentes da execução de acordos firmados pelo Ministério Público do Trabalho, Comissões de Conciliação ou demais títulos que, por disposição legal, contiver força executiva.

Transformando a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) atual em Certidão Negativa de Débitos Trabalhista e Assédio (CNDTA).

5.6 APLICAÇÃO DE MULTAS

A Lei nº 14.457/2022, que entrou em vigor em março de 2023, trouxe mudanças específicas em relação à prevenção de acidentes e assédio, com a grande mudança em relação à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio.

Destaca-se com a nova norma, que somente entrou em vigor 180 dias após sua publicação, que ocorreu em 2022, de início o prazo para que as empresas pudessem proceder às adaptações necessárias para cumprimento das novas exigências.

A mudança na norma possibilita que a fiscalização do trabalho, nas hipóteses de descumprimento, aplique a sanção prevista em valores pecuniários.

É certo que o papel da fiscalização do trabalho, diferentemente do judiciário que necessita de provocação, mediante do ingresso da demanda judicial, é o oposto, na medida em que ocorre de forma ativa, para verificação do cumprimento das normas trabalhistas, inclusive com orientação para o correto cumprimento, bem como a constatação no local de trabalho para verificação. O objetivo é a prevenção e manutenção adequada dos direitos trabalhistas, zelando pelo cumprimento da legislação trabalhista.

O papel da fiscalização tem previsão constitucional, no art. 21, XXIV, visto que compete à União a organização, manutenção e execução da inspeção do trabalho, bem como tem base na legislação federal especificamente no art. 626 da Consolidação das Leis do Trabalho, *verbis*: “Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho”.¹⁸⁹

Logo, os Auditores Fiscais do trabalho, que têm a atividade regulamentada pela Lei nº 10.593/2002 nas suas atribuições devem assegurar o cumprimento das normas legais e regulamentares, registros das carteiras de trabalho e previdência social, verificação do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), cumprimento de acordos e convenções coletivas, observância dos tratados e convenções internacionais, auto de apreensão e guarda de documentos, livros, podem ter acesso livre às informações e documentação contábil, bem assim notificar para correção de irregularidades, aplicar multas e autuar a empresa.

No caso específico da violação das normas previstas pela Lei nº 14.457/2022, que estabeleceu as medidas de prevenção e combate ao assédio, há a possibilidade de aplicação de multas pelos auditores fiscais do trabalho, nos termos da Portaria do Ministério de Estado do Trabalho e Previdência (MTP) nº 4098/2022, no valor mínimo de R\$ 679,90 até o valor máximo de R\$ 6.803,39, por empregado.

Destarte, a fiscalização passou a dispor de instrumento importante para exigir que as empresas adotem uma cultura organizacional de prevenção e combate ao assédio, bem assim para cumprirem as normas de saúde e segurança do trabalho.

¹⁸⁹ BRASIL, 1943.

5.7 CARTILHAS PARA CONSCIENTIZAÇÃO

A elaboração de cartilha para prevenção do assédio moral, assédio eleitoral revela-se como uma estratégia de comunicação para atingir uma maior quantidade de pessoas, com o objetivo de ensinar conceitos básicos de forma ilustrada, tornando-se um material escrito ou digital de fácil compreensão e propagação.

A cartilha apresenta-se como uma ferramenta útil, mas que necessita de um programa de prevenção mais amplo, face à complexidade do assédio moral e do assédio eleitoral.

De forma bem ilustrativa, pode explicar como ocorre o assédio moral e o assédio eleitoral, inclusive, publicizar exemplos de comportamentos assediadores para sensibilizar os trabalhadores. De igual forma, pode também explicar os meios de delatar práticas assediadoras, demonstrando como funciona o processo de denúncia na organização.

Para elaboração dos textos é necessário a utilização de linguagem escrita de forma clara e objetiva, concisa, ilustrativa e com informações coerentes com o objetivo de prevenir as práticas assediadoras. Logo, três pontos são essenciais: a linguagem, a ilustração e o *Layout/Desing*.

Em 02 de maio, dia nacional de combate ao assédio moral, no ano de 2019, o Tribunal Superior do Trabalho lançou a cartilha educativa para prevenção intitulada “Pare e Repare: Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo”¹⁹⁰. Frise-se que houve a atualização da referida Cartilha em 13 de outubro de 2022, passando a se chamar “Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: Por um ambiente de trabalho mais positivo”¹⁹¹

O Ministério Público do Trabalho produziu o Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e À Discriminação¹⁹², onde apresenta além dos conceitos, os objetivos e os princípios do instrumento de prevenção.

¹⁹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo**. Brasília, 2019b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 07 out. 2023.

¹⁹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual: por um ambiente de trabalho mais positivo**. Brasília, 2022g. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em: 07 out. 2023.

¹⁹² BRASIL, 2019a.

Dispõe, ainda, de um projeto intitulado MPT em quadrinhos,¹⁹³ cujo objetivo é o esclarecimento dos direitos com a utilização de ilustrações, e já conta com 72 histórias em quadrinhos, vejamos o objetivo do projeto:

Geralmente encontramos nas histórias em quadrinhos heróis que voam, têm super força, vestem armaduras [...] Nesta série nossos heróis são os da vida real: aqueles que acordam cedo para construir o nosso país e que, muitas vezes, sequer conhecem seus direitos.

Ao fazer uso de códigos visuais e verbais das histórias em quadrinhos, a série leva a todos, de maneira lúdica, um mundo novo de direitos e saberes numa linguagem fácil e acessível. Assim, você terá acesso às informações atuais do cotidiano, que te ajudarão a incorporar os super poderes da informação e do conhecimento e fazer valer seus direitos e deveres.

Registre-se que a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Fundação do Ministério da Educação, aprazou para o dia 11 de outubro¹⁹⁴ do ano em curso o lançamento da sua cartilha sobre a prevenção a assédios, apontando os tipos de assédio, modo de prevenção e combate.

O Governo Federal, através do Ministério das Comunicações, editou Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho¹⁹⁵, com o objetivo de promoção do trabalho digno, saudável, seguro e respeitoso na esfera das relações socioprofissionais. A referida cartilha apresenta além dos conceitos, formas de prevenção, indicar formas de denúncias, e aponta também as diferenças entre atos de gestão e assédio.

Desta forma, a pesquisa propõe uma maior divulgação das cartilhas já existentes, bem como a inclusão do conteúdo assédio moral e assédio eleitoral para os estudantes na Cartilha de Segurança e Saúde nas Escolas para a edição de 2024, tendo em vista que não consta tal conteúdo na edição de 2023.¹⁹⁶

¹⁹³ Pode ser facilmente acessado no endereço <https://mptemquadrinhos.com.br/>.

¹⁹⁴ CAPES lança cartilha sobre prevenção a assédios 6 out. 2023. Disponível em: <https://intranet.capes.gov.br/noticias/10066-capes-lanca-cartilha-sobre-prevencao-a-assedio> Acesso em: 07 out. 2023.

¹⁹⁵ BRASIL. Ministério das Comunicações. Cartilha de **Prevenção e combate ao assédio moral e sexual**: no ambiente de trabalho. 2023b. Disponível em: https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/2-cartilha-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral-e-sexual.pdf/view Acesso em: 07 out. 2023.

¹⁹⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha de segurança e saúde nas escolas**: orientações para a prevenção de acidentes e doenças de educadores e estudantes nas escolas. 2023c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/canpat-2/canpat-2023/cartilha-seg-saude-para-escolas-2023-compactado.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

5.8 AMPLIAÇÃO DOS CANAIS PARA ACOLHIMENTO DAS DENÚNCIAS

A Lei nº 14.457/22 que entrou em vigor em março de 2023, atribuiu à Comissão de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) a necessidade de implantação de canal para o recebimento de denúncias, apuração dos fatos e aplicação de sanções administrativas, garantindo o anonimato do denunciante. A referida norma ainda esclarece que a apuração administrativa não elide o procedimento penal correspondente previsto na legislação brasileira.

De fato, a norma estabelece a implantação de um canal com condições de preservação do anonimato, bem como de um processo rigoroso e sério para apuração e aplicação das medidas disciplinares. Logo, não basta a existência de canal. É preciso que ele atenda às determinações previstas na norma para que seja considerado um meio efetivo e atenda os requisitos legais da legislação.

Além da existência de um canal de denúncias é necessário que a organização apoie o processamento da queixa recebida, para que ele se torne um meio eficaz de prevenção e combate. A explicação detalhada do funcionamento do processo de denúncia é que torna eficaz o meio disponibilizado.

A denúncia é uma ferramenta eficaz no combate às irregularidades tendo em vista que colabora diretamente com a fiscalização e, ainda, com a transparência servindo como meio de ajuste para o processo de enfrentamento ao assédio.

A denúncia é definida pela comunicação de práticas ilegais, imorais ou vedadas por funcionários ou ex-funcionários da organização. A necessidade de manutenção do anonimato é fundamental para que o funcionário ou ex-funcionário sinta-se protegido ao revelar a prática ilegal.

Para que se possa garantir a efetividade dos canais de denúncias torna-se imprescindível que as organizações possuam políticas claras de proteção a em faz a denúncia.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) define o canal de denúncias:¹⁹⁷

é instrumento relevante para acolher opiniões, críticas, reclamações e denúncias, contribuindo para o combate a fraudes e corrupção e para

¹⁹⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Canal de Denúncias do IBGC**. 2023. Disponível em: <https://www.canaldedenuncias.com.br/ibgc/>. Acesso em: 4 out. 2023.

efetividade e transparência na comunicação e no relacionamento da organização com as partes interessadas.

Com efeito, a norma celetista recentemente alterada determinou que as empresas além da implantação do canal de denúncias, observassem as diretrizes da norma para seu correto funcionamento, ficando sob a responsabilidade da fiscalização do trabalho a averiguação.

Ademais a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho de forma expressa determina a adoção de meios de proteção para os denunciantes de modo a evitar vitimização ou retaliação, em seu art. 10, “b”, “IV” e “c”.

Na mesma linha a Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho determina que em relação às denúncias: “incluir medidas destinadas a proteger os autores da queixa, as vítimas, as testemunhas e os denunciantes contra vitimização ou a retaliação”.¹⁹⁸

Como já mencionado a Resolução nº 355/2023 CSJT, tem como uma das finalidades, a criação de um canal de denúncia, em todos os Tribunais Regionais do Trabalho, de modo a efetivar o recebimento das denúncias de assédio eleitoral.

Nesta linha, a sugestão é para que o canal criado por tal resolução possa receber e encaminhar todas as denúncias de assédio moral, assédio eleitoral, assédio sexual e violência, para que as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio possam assegurar a criação dos canais de denúncias nas empresas, observando as diretrizes elencadas na norma.

5.9 UTILIZAÇÃO DO DISQUE 100 PARA AS DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO ELEITORAL

O Disque 100 ou Disque Direitos Humanos é um serviço de utilidade pública, gratuito e disponível durante 24 horas por dia, sete dias por semana, com o objetivo de receber denúncias relacionadas aos direitos humanos, especialmente em relação aos seguintes temas:¹⁹⁹

¹⁹⁸ OIT, 2021.

¹⁹⁹ BRASIL. Serviços e Informações do Brasil. **Denunciar violação de direitos humanos (Disque 100)**. 31 jul. 2023e. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/denunciar-violacao-de-direitos-humanos>. Acesso em: 29 ago. 2023.

- Crianças e adolescentes
- Pessoas idosas
- Pessoas com deficiência
- Pessoas em restrição de liberdade
- População LGBTQIA+
- População em situação de rua
- Discriminação étnica ou racial
- Tráfico de pessoas
- Trabalho análogo à escravidão
- Terra e conflitos agrários
- Moradia e conflitos urbanos
- Violência contra ciganos, quilombolas, indígenas e outras comunidades tradicionais
- Violência policial (inclusive das forças de segurança pública no âmbito da intervenção federal no estado do Rio de Janeiro)
- Violência contra comunicadores e jornalistas
- Violência contra migrantes e refugiados
- Pessoas com Doenças Raras

O objetivo do serviço disque 100 é o recebimento de denúncias com o objetivo de fazer cessar a situação denunciada, com a proteção da vítima e a responsabilização dos autores. O serviço encontra-se

Através do referido canal é realizado o recebimento, registro e encaminhamento e monitoramento das denúncias, podendo ser acessado via celular ou telefone fixo, com a possibilidade de sigilo e anonimato das informações do denunciante.

O fluxo da denúncia ocorre da seguinte forma: atendimento, registro da denúncia, emissão de protocolo de atendimento, revisão, classificação das denúncias, encaminhamento para o órgão adequado, monitoramento, onde ocorre a inserção dos dados recebidos dos órgãos e os disponibiliza para posterior elaboração de relatórios.

O Disque Direitos Humanos - é responsável pela disseminação das informações e orientações acerca de ações, programas, campanhas, direitos e de serviços de atendimento, proteção, defesa e responsabilização em Direitos Humanos disponíveis no âmbito Federal, Estadual e Municipal e do Distrito Federal.

Nesta linha, sugere-se a inclusão dos temas “assédio moral e assédio eleitoral”, para que o disque 100 possa receber as denúncias, bem como acionar os órgãos competentes.

5.10 PROJETO DE LEI

A necessidade de legislação específica para o combate ao assédio moral e ao assédio eleitoral é apontada ao longo da presente investigação, como uma forma efetiva de combate visto que até a presente data não há norma positivada de aplicação em âmbito nacional.

Destaca-se a existência de normas estaduais e municipais, todavia com aplicação restrita aos servidores públicos nos vínculos estatutários.

Por outro lado a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, que encontra-se em processo de ratificação, prevê a necessidade de regulamentação, observa-se:²⁰⁰

Art. 4º Cada Membro deverá adotar, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir:

(a) proibir por lei a violência e o assédio;

A lei impõe um dever, uma conduta, ou uma obrigação, exigindo o cumprimento, sob pena de reparação para os casos de desobediência. Logo, cabe ao Poder Legislativo sua criação, para disciplinar de forma infraconstitucional, com o objetivo de manter o equilíbrio das relações de trabalho e a observância do comportamento pelos cidadãos.

Consoante já apresentado em linhas pretéritas há um projeto em tramitação no legislativo, o qual tramitou na Câmara Federal sob o número 4742/2001, estando atualmente no Senado Federal, sob o número 1521/2019²⁰¹, que altera o Código Penal para tipificar o Assédio Moral, com a inclusão do art. 146-A, nos seguintes termos:

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

²⁰⁰ OIT, 2019.

²⁰¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1521, de 2019**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, 2019c. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/28692>. Acesso em: 21 ago. 2023.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável. § 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.
§ 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

Ocorre que, o tempo transcorrido para a tramitação da matéria, mais de 22 anos, faz com que ocorra a necessidade de aprimoramento do texto submetido a análise dos senhores e senhoras senadores, visto que a própria Convenção nº 190 da OIT, já apresenta um conceito mais abrangente para a prática do assédio moral, notadamente face aos avanços do mundo globalizado ocorrido até a presente data, marcado pela evolução agigantada em decorrência da pandemia do COVID-19.

Neste passo, a presente pesquisa constatou a necessidade de mudança do texto legal que define o assédio moral, mormente face as definições até aqui apresentadas, tanto pela legislação municipal, como pela legislação estadual e, ainda, Resoluções do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Procuradoria Geral do Trabalho, Ordem dos Advogados do Brasil.

No âmbito internacional, a França foi o primeiro país a criar a legislação para proibir a prática do assédio moral. Houve alteração na Lei do Trabalho Francesa, para introdução do conceito de assédio moral, que posteriormente foi transformada na Lei de Modernização Social - Lei nº 2002-73, de 17 de janeiro de 2002.

Constata-se também a existência de legislação específica sobre o Assédio Moral, na Lei Portuguesa, que tipifica a conduta através do art. 29, do Código de Trabalho de Portugal,²⁰² da seguinte forma:

o comportamento indesejado, notadamente baseado em fator de discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.

Diversos países já adotaram o caminho da legislação para proteger as vítimas de assédio moral, bem assim para prevenir sua ocorrência, como por exemplo: Suécia, Itália, Estados Unidos, Inglaterra, Bélgica, Austrália, Noruega, Dinamarca, dentre outros.

²⁰² PORTUGAL. **Lei n.º 7/2009**. Código do Trabalho (CT) - Artigo 29. **Diário da República**: Série 1, n. 30, 02 dez. 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-108008978>. Acesso em: 30 set. 2023.

A ausência de lei específica tem remetido o judiciário a fundamentar suas decisões, nos casos de assédio, com base nos princípios gerais do direito, na analogia, no direito comparado, jurisprudência e em alguns casos na Convenção 190 da OIT, visto que no caso concreto não pode se eximir de julgar sob a alegação da inexistência de lei expressa.

Levando-se em consideração que a inexistência de legislação sobre a temática prejudica especialmente a prevenção, combate e enfrentamento do assédio moral, bem assim tendo em vista que a regulamentação legislativa retro mencionada, face ao decurso de tempo de sua tramitação, já não atende o conceito de assédio moral, apresenta-se como uma das políticas, sendo também uma das conclusões da presente tese, um projeto de lei para contribuição jurídica a fim de apresentar um conceito atual de assédio moral e de assédio eleitoral com fundamento na Convenção 190 da OIT.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os números das denúncias de assédio moral e de assédio eleitoral, bem como os números de processos judiciais apresentados ao longo desta pesquisa, demonstram a necessidade de combate a um problema epidêmico da sociedade contemporânea.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho representa o esforço globalizado para a prevenção, combate e enfrentamento ao assédio e a violência no mundo do trabalho.

A referida norma internacional inovou, trazendo um novo conceito de assédio e violência, destacando-se a desnecessidade de repetição da conduta para sua caracterização, o que sinaliza para maior garantia de efetividade e universalidade à proteção, bem como incluindo o combate à violência de gênero, proteção para as mulheres, além de deixar evidente a possibilidade de ocorrência “além dos muros da empresa”.

Logo, quanto mais leve for a agressão maior será a necessidade de sua repetição para caracterização do assédio. Todavia, a gravidade da agressão de um ataque isolado sobre a integridade psicológica do trabalhador tornaria desnecessária a sua repetição, por já se presumir o assédio.

A proteção da norma não recai só sobre os trabalhadores com vínculo contratual, mas foi estendida também para os que trabalham de forma independente, trabalhadores em formação, estagiários, aprendizes, desempregados, voluntários, e pessoas que buscam emprego.

Outro ponto de destaque da Convenção nº 190 é a garantia do meio ambiente do trabalho digno, para promoção do desenvolvimento sustentável em total alinhamento com o 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Restou claro que a Convenção 190 da OIT considera a violência e o assédio como uma violação de direitos humanos, por esta razão representam uma ameaça à igualdade de oportunidades de trabalho, o que vai na contramão do trabalho decente.

A preocupação com a Prevenção e Proteção também é apresentada na Convenção, remetendo aos Estados signatários a necessidade de desenvolver instrumentos legislativos e também de políticas de prevenção para o combate à violência e ao assédio.

Ressalte-se que as Convenções da OIT, ainda que não ratificadas, como é o caso da Convenção nº 190 que se encontra em processo de ratificação, são fontes materiais de direito. Por esta razão, nos termos do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, podem ser utilizadas na fundamentação das decisões judiciais, na medida em que são instrumentos internacionais de direitos humanos, tendo em vista a ausência de normas trabalhistas específicas, que possam ser utilizadas de maneira eficiente.

A adoção do 'direito ao ambiente de trabalho seguro e saudável', como integrante dos princípios e direitos fundamentais da OIT, demonstra a preocupação com a promoção da saúde ao tempo em que obriga todos os Estados Membros, mesmo que não tenham ratificado as Convenções, a respeitar e promover a busca de uma sociedade justa, democrática e inclusiva.

O assédio moral ocorre no ambiente de trabalho e fora dele, representa uma violência psicológica que é materializada por comportamentos prejudiciais com o objeto de afetar a dignidade e a saúde do trabalhador.

O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, havendo uma violação ao respeito e à dignidade.

O comportamento abusivo que por sua repetição e forma sistemática afeta a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, coloca em perigo o ambiente de trabalho e constitui o assédio moral.

Neste passo, quando o empregador permite a utilização de condutas abusivas e hostis, demonstra negligência no zelo com o meio ambiente de trabalho e pode ser responsabilizado através das ações de indenização por assédio moral.

A busca por mais produtividade, atingimento de metas, redução de custos, atingimento de certificações internacionais, são objetivos das organizações. Todavia, a forma para se atingir esses objetivos pode gerar um ambiente de trabalho onde o assédio moral se torne mais suscetível.

As medidas utilizadas para a garantia de um meio ambiente do trabalho hígido e saudável precisam estar em sintonia com o modelo de gestão do trabalho, para que tenhamos uma sociedade democrática, justa e inclusiva.

Através da pesquisa realizada nos processos judiciais trabalhistas potiguares, objeto do escopo da investigação, constatou-se que os três segmentos empresariais que apresentaram maior incidência das denúncias de assédio foram: 1º

lugar o comércio com 19,61%; 2º lugar as Instituições Financeiras com 13,73% e, em 3º lugar a Indústria com 12,75%.

Após a realização da adequação ao escopo da pesquisa, foram analisados 88 processos judiciais trabalhistas, tendo ocorrido a condenação no julgamento de 1º grau em 35 casos, representando um percentual de 39,77%.

Chamou a atenção a pouca utilização da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho com base na fundamentação dos julgados pelo 1º Grau de Jurisdição, visto que somente em apenas 3 casos houve menção(3,41%). Já no segundo grau, sequer houve menção da Convenção nos julgamentos.

A doutrina tem apresentado diversas condutas como assediadoras de modo a referenciar a necessidade de combater o assédio moral. Pois bem, a presente pesquisa extraiu 35 condutas consideradas assediadoras e que foram reconhecidas pelo judiciário de 1º grau como prática de assédio moral, as quais poderão servir como instrumentos de prevenção, na medida em que podem servir de base para elaboração das cartilhas.

O Assédio Eleitoral não é um tema novo, sempre esteve presente na velha república face à fragilidade do processo eleitoral. Naquela época, os coronéis utilizavam o chamado “voto de cabresto” para alterar o processo democrático, através do “toma lá dá cá” e com a utilização de práticas autoritárias para manutenção do poder.

Este fenômeno ficou conhecido como o coronelismo que seria a influência dos coronéis no sistema eleitoral através da utilização inadequada da estrutura social e econômica.

Dentro da concepção contemporânea de Estado Democrático de Direito, após 35 anos da Carta Magna de 1988, não há espaço para que ocorra interferência dos empregadores, mediante pressão indevida e coerção, para influenciar as escolhas políticas dos funcionários.

Todavia, o que se verificou na última eleição presidencial foi a tentativa de atualização do ‘voto de cabresto’ por uma parte dos empresários. Embora exista norma expressa na Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente no art. 510-B, vedando qualquer tipo de discriminação por opinião política.

O Ministério Público do Trabalho recebeu um número recorde de denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho nas últimas eleições presidenciais de 2022.

A liberdade de orientação política não possibilita que os empregadores se utilizem de coação, indução, interferência no pensamento para direcionar suas convicções partidárias, sob pena de configurar a violência, limitação dos direitos e conduta discriminatória.

O assédio eleitoral caracteriza-se como uma conduta abusiva que extrapola os bens extrapatrimoniais de alguém, afetando sua dignidade, liberdade, privacidade, sua honra, sua reputação, podendo se tornar visível por meio de reiterados atos, ou mesmo, diante de sua gravidade, por um único ato isolado.

Ocorre o assédio eleitoral quando a conduta do empresário busca alterar a manifestação política do trabalhador, através de promessas, coação, intimidação, criando um ambiente de temor, induzindo a mudança de voto, com o objetivo de alterar o resultado das eleições.

A pesquisa realizada nos processos judiciais envolvendo a temática do assédio eleitoral identificou processos, decorrentes de ações civis públicas do Ministério Público do Trabalho em 20 dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho. O TRT da 9ª Região, Estado do Paraná apresentou o maior número de processos, com 17 processos judiciais, o que representou 20% da amostra.

Após a adequação do escopo da pesquisa, constatou-se a existência de 77 processos judiciais investigando o assédio eleitoral em todo o País, dos quais em 56 houve menção, na petição inicial, à Convenção 190 da OIT, representando 72,73% dos casos. Houve pedido de tutela antecipada nos 77 processos, tendo ocorrido o deferimento total ou parcial em 54 (70,13%) processos, reconhecendo a prática do assédio eleitoral.

Chamou a atenção que em TODOS os processos analisados a prática do assédio eleitoral tinha como objetivo a manutenção do então presidente e candidato à reeleição, Jair Messias Bolsonaro. Não houve nenhum processo em que fosse registrada a intenção de favorecimento com a prática do assédio eleitoral para o candidato Luiz Inácio Lula da Silva.

As condutas encontradas nos processos judiciais apontam para maior repetição de ameaças de demissão, coação, promessas de benefícios, realização de campanhas eleitorais no ambiente de trabalho, distribuição de camisetas, dentre outros.

Foram arroladas as seguintes medidas necessárias para o estabelecimento de uma Política Nacional de Prevenção, Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Eleitoral:

1) Sugestões para OAB - Conselho Federal - observar a necessidade da escolha do assunto assédio moral, Cód 14018, e da prioridade “assédio Moral e Sexual”, quando do protocolo das ações no PJE; realização de seminários pelas Escolas Superiores da Advocacia para divulgação da Convenção nº 190 e Recomendação 206, ambas da OIT;

2) Sugestões ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) - Verificação quando da triagem dos novos processos dos assuntos e, caso necessário, a retificação para fazer constar o Assédio Moral e o Assédio Eleitoral; Realização de revisão dos processos em curso para atualização dos assuntos mencionados através da “semana de atualização de dados de assédio moral e assédio eleitoral”; A comunicação entre a justiça do trabalho e a justiça eleitoral para remessa das sentenças judiciais que reconhecem a prática do assédio.

3) Sugestões para o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) - A realização de curso de capacitação sob a prevenção, e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e a discriminação para todos os magistrados e servidores ocupantes de cargos de gestão, com realização obrigatória no prazo de 12 meses; Abertura de um canal de denúncias na *homepage* de todos os Tribunais brasileiros para o recebimento das denúncias de assédio moral e assédio eleitoral;

4) Comunicação dos julgamentos reconhecendo a prática do assédio moral e assédio eleitoral ao Ministério Público do Trabalho e à Fiscalização do Trabalho - Remessa das sentenças que reconhecem à prática do assédio moral e assédio eleitoral através do PJE para ciência do MPT e da Fiscalização do Trabalho;

5) Vedação da Utilização de Verbas Públicas e Criação do Cadastro Nacional de Assediadores - Transformação do Cadastro Nacional de Devedores Trabalhista em Cadastro Nacional de Devedores Trabalhistas e Assediadores, de modo a impossibilitar a utilização de verbas públicas pelas empresas e pessoas físicas que estiverem negativados.

6) Aplicação de Multas - A fiscalização do trabalho aplicar a multa estabelecida na Lei nº 14.457/2022, quando constatada a ausência de medidas de proteção e combate ao assédio.

7) Cartilhas para Conscientização - Propõe-se maior divulgação das através de cartilhas como medida de prevenção ao assédio moral e eleitoral, inclusive com inserção desses temas na Cartilha de Segurança e Saúde nas escolas para o ano de 2024.

8) Ampliação dos canais para acolhimento das denúncias - fiscalização em relação a criação dos canais de denúncias pela CIPAA; Ampliar o canal de denúncias criado pela Resolução nº 355/2023 CSJT para todas as denúncias de Assédio Moral, Assédio Eleitoral, Assédio Sexual e Violência.

9) Utilização do disque 100 para as denúncias de assédio moral e assédio eleitoral - inclusão dos temas de assédio moral e assédio eleitoral no rol do disque direitos humanos, para que possam ser recebidas as denúncias e efetivados os devidos encaminhamentos.

10) Projeto de Lei - Apresenta-se uma minuta de projeto de Lei com a tipificação do Assédio Moral e Assédio Eleitoral, com fundamentação na Convenção 190 da OIT.

Desse modo, cumpre-se o objetivo geral de desenvolver uma Política de Prevenção, Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Eleitoral, tendo como fundamento as diretrizes fixadas na Convenção 190 da OIT.

De igual forma, foram atendidos os objetivos específicos de Apontar o papel da OIT e expor a relevância jurídica da Convenção 190 da OIT; Demonstrar os atos causadores de assédio moral extraídos dos processos judiciais analisados na presente pesquisa; Apontar as condutas praticadas pelas empresas e reconhecidas judicialmente como assédio eleitoral, através da extração de dados dos processos judiciais analisados nesta investigação; e a apresentação da Política de Prevenção, Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Eleitoral.

Em decorrência disso, espera-se que esse conjunto de medidas possa reduzir a prática do assédio moral e do assédio eleitoral, contribuir para melhoria da prestação jurisdicional, reduzir a banalização da violência, multiplicar as denúncias.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis (coord.). **O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho**: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT. Belo Horizonte: RTM, 2022.

ARGENTINA. [Constituição (1995)]. **Constituição da Nação Argentina Lei nº 24.430**, de 3 de janeiro de 1995. Buenos Aires, 1995. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/98040/constituicao-da-grecia-de-1975-revisada-em-2008>. Acesso em: 18 mar. 2023.

ÁVILA GUTIÉRREZ, Antônio; CALATRAVA, Rafael Ruiz. **El delito de acoso laboral (mobbing) en el trabajo**. 2011. Disponível em: <https://www.cgriect.com/docs/Delito%20de%20acoso%20laboral%20III.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

BALAGO, Rafael. Datafolha: 4% dos eleitores dizem ter sofrido assédio eleitoral. **Folha de S.Paulo**, 19 out. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/10/datafolha-4-dos-eleitores-dizem-ter-sofrido-assedio-eleitoral.shtml>. Acesso em: 30 set. 2023.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2023.

BRAGA, Isabel; EBLING, João; FARHAT, Rodrigo. Retratos do assédio eleitoral: pleito tem mais de 3 mil denúncias de assédio contra trabalhadores. **Labor: Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano 8, n. 12, p. 8-13, dez. 2022.

BRAGA JUNIOR, Sergio Alexandre de Moraes. A ação civil pública e a proteção do meio ambiente do trabalho. **Revista Complejus**, Natal, v. 1, n. 2, p. 8-35, jul./dez. 2011.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 maio 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1521, de 2019**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, 2019c. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/28692>. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.742/2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/28692>. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992.** Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Brasília, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011.** Acrescenta Título VII-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, e altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Brasília, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12440.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.** Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, 2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.535, de 17 de janeiro de 2023.** Estima a receita e fixa a despesa da União para o exercício financeiro de 2023. Brasília, 2023a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14535.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994.** Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

BRASIL. Ministério das Comunicações. **Prevenção e combate ao assédio moral e sexual:** no ambiente de trabalho. 2023b. Disponível em: https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/2-cartilha-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral-e-sexual.pdf/view Acesso em: 07 out. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha de segurança e saúde nas escolas:** orientações para a prevenção de acidentes e doenças de educadores e estudantes nas escolas. 2023c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/canpat-2/canpat-2023/cartilha-seg-saude-para-escolas-2023-compactado.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano nacional de emprego e trabalho decente:** gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Brasília, 2010. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812C9B6972012CA80F703C5BBE/plano_nacional_web_portugues.pdf. Acesso em 13 mar. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. **DOU:** Seção 1, 22 dez. 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/view>. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Assédio Eleitoral Eleições 2022:** relatório de atividades. Brasília, 2022c. Disponível em: https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtse/11731/2022_mpt_relatorio_atividades_assedio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação.** Brasília: MPT, 2019a. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 15 de jan. de 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica/Coordigualdade nº 01/2022.** Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho. Brasília. 7 out. 2022d. Disponível em: <https://www.prt10.mpt.mp.br/images/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República. **Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3)**. Brasília: SEDH/PR, 2009.

Disponível em:

http://www.dhnet.org.br/dados/pp/a_pdf/pndh3_programa_nacional_direitos_humanos_3.pdf. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Serviços e Informações do Brasil. **Denunciar violação de direitos humanos (Disque 100)**. 31 jul. 2023e. Disponível em:

<https://www.gov.br/pt-br/servicos/denunciar-violacao-de-direitos-humanos>. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual**: por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília, 2022g. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em: 07 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo**. Brasília, 2019b. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 07 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Brasil); Corregedoria-Geral da Justiça do trabalho (Brasil). Recomendação Conjunta n. 25, de 27 de setembro de 2022. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3569, p. 1-2, 29 set. 2022f.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Acordo de Cooperação Técnica nº 13/2023**.

Acordo de cooperação técnica entre si celebram o Tribunal Superior Eleitoral e o Ministério Público do Trabalho. Brasília, 16 maio 2023d. Disponível em:

https://mpt.mp.br/pgt/noticias/acordo_de_cooperacao_tecnica_2474512_act_13_2023___mpt.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; GARCIA, Anna Marcella Mendes.

Reflexões iniciais acerca da Convenção n.º 190 e da Recomendação n.º 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. (Coleção Internacional do Trabalho; 3). p. 243-252.

CALVO, Adriana. A Convenção 190 da OIT sobre violência e assédio no trabalho. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. v. 3.

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

CAPES lança cartilha sobre prevenção a assédios 6 out. 2023. Disponível em: <https://intranet.capes.gov.br/noticias/10066-capes-lanca-cartilha-sobre-prevencao-a-assedio> Acesso em: 07 out. 2023.

CONHEÇA a produção de uva e vinho na Serra Gaúcha e como denúncia de trabalho análogo à escravidão afetou o setor. **G1**, 05 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/agronegocios/globo-rural/noticia/2023/03/05/conheca-a-producao-de-uva-e-vinho-na-serra-gaucha-e-como-a-denuncia-de-trabalho-escrav-o-afetou-o-setor.ghtml>. Acesso em: 13 abr. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário: 2ª pesquisa nacional**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-2a-pesquisa-assedio-poder-judiciario-020523.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado17360920210921614a1809242e1.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 518 de 31 de agosto de 2023**. Altera a Resolução CNJ n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, 2023b. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242#:~:text=Esta%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20aplica%2Dse%20a,quaisquer%20outros%20prestadores\(as\)%20de](https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242#:~:text=Esta%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20aplica%2Dse%20a,quaisquer%20outros%20prestadores(as)%20de). Acesso em: 13 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 164, de 28 de março de 2017**. Disciplina a expedição de recomendações pelo Ministério Público brasileiro. Brasília, 2017a. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-164.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 179, de 26 de julho de 2017**. Regulamenta o § 6º do art. 5º da Lei nº 7.347/1985, disciplinando, no âmbito do Ministério Público, a tomada do compromisso de ajustamento de conduta. Brasília, 2017b. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-179.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 360/CSJT, de 25 de agosto de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, n. 3797, p. 10-17, 29 ago. 2023.

COSTA, Elthon José Gusmão da (org.). **Estudos em homenagem ao Ministro Walmir Oliveira da Costa**. Leme: Mizuno, 2023.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Violência**: apontamentos sobre a Convenção 190, da OIT. São Paulo: Turant lo Blanch, 2020. v. 3.

DENÚNCIAS por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023. **G1**, 16 ago. 2023. Disponível em:
<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: 17 ago.2023.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder**: formação do patronato político brasileiro. Porto Alegre: Globo, 1977. v. 2.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula. **Assédio eleitoral**: o que é, como é, por que é? - parte 1: Justiça foi acionada pelo MPT em todo o país para conceder liminares impeditivas às vésperas da última eleição. 2022. Disponível em:
<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/assedio-eleitoral-o-que-e-como-e-por-que-e-parte-1-28122022>. Acesso em: 30 ago.2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A Convenção 190 da OIT e a busca do trabalho decente**: a sustentabilidade do ser humano. São Paulo: Turant lo Blanch, 2020. v.3.

FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GRÉCIA. [Constituição (1975)]. **Constituição da Constituição da Grécia de 1975 (revisada em 2008)**. Disponível em:
<https://jus.com.br/artigos/98040/constituicao-da-grecia-de-1975-revisada-em-2008>. Acesso em: 18 mar. 2023.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUNTHER, Luiz Eduardo et al. **A natureza jurídica e a efetividade das Recomendações da OIT**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: vol. 67. n1 (jan/mar 2001). Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/52482> Acesso: 10 nov. 2023

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. 13. Ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Canal de Denúncias do IBGC**. 2023. Disponível em:
<https://www.canaldedenuncias.com.br/ibgc/>. Acesso em: 4 out. 2023.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Direito à saúde e o debate sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 186, p. 89-113, fev. 2018.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Violência no mundo do trabalho e novas tecnologias de gestão: os desafios para a construção do trabalho decente no centenário da OIT. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 207, p. 341-361, nov. 2019.

LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto: o município e o regime representativo no Brasil**. 7.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

LEYMANN, Heinz. **Textos fundamentais sobre mobbing**. Traducción y textos adicionales de Sergio Navarrete Vázquez. México, 2022.

LIMA, Alceu Amoroso. **Evolução intelectual do Brasil**. Rio de Janeiro: Grifo Edições, 1971.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Assédio moral: Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho: fonte de interpretação. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.32, n.386, p.184-187, ago. 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Assédio eleitoral**. 2014. Disponível em https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/ass%C3%A9dio_eleitoral.pdf. Acesso em: 29 set. 2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Como enfrentar e anular a chantagem eleitoral nas relações de trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/como-enfrentar-e-anular-a-chantagem-eleitora-l-nas-relacoes-de-trabalho> Acesso em: 29 ago. 2023.

MELO, Emerson; PAULINO, Carolina. Combate ao assédio: uma questão legal e ética. **KPMG Business Insights**, 99. ed. jun. 2023. Disponível em: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2023/5/Artigo-Mapa-do-Assedio.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023.

MENEZES, Patrícia Moreira. Opuszka, Paulo Ricardo. Assédio Moral no Trabalho, Saúde Psíquica e Relação com Neoliberalismo. **FIDES**, Natal, v 14, n.1, mai. 2022/jun. 2023. Disponível em: <http://www.revistafides.ufrn.br/index.php/br/article/view/657/682> Acesso em 30 ago. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas**. 5 dez. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas#:~:text=Em%20uma%20pesquisa%20global%20conduzida%20pela%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional,8%2C5%25%20disseram%20ter%20enfrentado%20viol%C3%A2ncia%20e%20ass%C3%A9dio%20f%C3%ADsicos>. Acesso em: 16 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. 1948. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese>. Acesso em: 16 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de 16 de dezembro de 1966**. Disponível em:

<https://www.cne.pt/content/onu-pacto-internacional-sobre-os-direitos-civis-e-politicos#:~:text=O%20artigo%2025%C2%BA%20pormenoriza%20afirmando%3A%20%22Todos%20os%20cidad%C3%A3os,directamente%2C%20quer%20por%20interm%C3%A9dio%20de%20representantes%20livremente%20eleitos%3B>. Acesso em: 30 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **110ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho**. 2022. Disponível em:

<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/lang--en/index.htm>. Acesso em: 3 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 107., 3 a 6 de outubro de 2016, Genebra.

Relatório 5. Genebra, 2018. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf. Acesso em: 16 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Constituição (1946)].

Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). Montreal, 1946. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 23 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190, de 21 de junho de 2019**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 2019. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 30 ago 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111, de 15 de junho de 1960**. Sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1960. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155, de 22 de junho de 1981**. Sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Genebra, 1983.

Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento. In: CONFERÊNCIA

INTERNACIONAL DO TRABALHO, 86., 2 a 18 de junho de 1998, Genebra. **Seção [...]**. Genebra, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf. Acesso em: 13 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. [2023]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no mundo do trabalho**: um guia sobre a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf. Acesso em: 30 ago. 2023.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. A depressão encarada como doença ocupacional. **Revista Complejus**, Natal, v. 1, n. 2, p. 36-62, jul./dez. 2011.

POLÔNIA. [Constituição (1997)]. **Constituição da Polônia de 1997 (revisada em 2009)**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/98104/constituicao-da-polonia-de-1997-revisada-em-2009>. Acesso em: 18 mar. 2023.

PORTUGAL. [Constituição (1976)]. **Constituição da República Portuguesa, de 2 de abril de 1976**. Lisboa, 1976. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em: 30 abr. 2023.

PORTUGAL. **Lei n.º 7/2009**. Código do Trabalho (CT) - Artigo 29. Diário da República: Série 1, n. 30, 02 dez. 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-108008978>. Acesso em: 30 set. 2023.

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

RAKOVE, J. Presidential elections and majority rule: the rise, demise, and potential restoration of the Jeffersonian Electoral College. By Edward B. Foley. New York: Oxford University Press, 2020. 256p. **Perspectives on Politics**, v. 18, n. 4, 1216-1217, dez. 2020. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/perspectives-on-politics/article/presidential-elections-and-majority-rule-the-rise-demise-and-potential-restoration-of-the-jeffersonian-electoral-college-by-edward-b-foley-new-york-oxford-university-press-2020-256p-2995-cloth/360214BCDED4B5A00C9871F9B9BC3A89>. Acesso em: 23 fev. 2023.

RIO GRANDE DO NORTE. **Lei nº 11.440, de 22 de maio de 2023**. Cria o programa "Abaixe o Tom", contra o assédio moral e o constrangimento moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta, fundações públicas e autarquias no

Estado do Rio Grande do Norte. Natal, 2023. Disponível em:
<http://www.al.rn.gov.br/storage/legislacao/2023/5i9i5gywb9p3rpko279mw83rm34ju1.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SANTOS, Claiz dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho. **Revista de Estudos Jurídicos UNA**, v. 6, n. 1, p. 142-168, 2019.

SANTOS, M. R. S. dos. **Assédio moral no setor bancário da Região Oeste do Rio Grande do Norte**. 2014. 88 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Potiguar, Natal, 2014.

SANTOS, José Ronaldo dos. **O que é assédio eleitoral e quais as suas repressões trabalhistas?**: prática no âmbito empresarial constitui uma versão atualizada do voto de cabresto. 2022. Disponível em:
<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-que-e-assedio-eleitoral-e-quais-suas-repressoes-trabalhistas-21102022#:~:text=Por%20outro%20lado%2C%20caracteriza%20ass%C3%A9dio%20eleitoral%20a%20pr%C3%A1tica,trabalhador%20em%20determinada%20conduta%20eleitoral%20desejada%20pelo%20empregador>. Acesso em: 30 ago. 2023.

SARLET, I. W. **Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria e Editora do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio *et al.* **Assédio moral e sexual no trabalho**: comentários à Convenção 190 da OIT. Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Brasil registra a abertura de 3,6 milhões de novos pequenos negócios em 2022: resultado supera os números do período pré-pandemia. A maioria das empresas está concentrada na categoria do microempreendedor individual (MEI). **Agência Sebrae de Notícias**, 19 jan. 2023. Disponível em:
<https://agenciasebrae.com.br/dados/brasil-registra-a-abertura-de-36-milhoes-de-novos-pequenos-negocios-em-2022>. Acesso em: 23 fev. 2023.

SHIRADO, Nayana. Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado. **Revista de Jurisprudência do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas**, Manaus, n. 15, p. 13-51, 2015.

SOARES, Marcelo Negri; LAGO, Andréa Carla de Moraes Pereira; JORGE, Wellington Junior. Liberdade de pensamento: assédio eleitoral e a proteção dos direitos da personalidade do trabalhador. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 9, n. 16, p. 114-144, 2023.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. Inteligência Artificial (IA) e Assédio Moral nas Relações de Trabalho. FIDES, Natal, v.14, n. 1, mai. 2022/jun. 2023. Disponível em: <http://www.revistafides.ufrn.br/index.php/br/article/view/658/683> Acesso em 30 ago. 2023.

SOUZA, Raíssa Fabris de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A Convenção n. 190 da OIT e a consagração do combate ao assédio moral no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 81-104, jan./jun. 2020.

STOLZ, Sheila; SOUZA, Draiton Gonzaga de; OPUSZKA, Paulo Ricardo. Os direitos sociais fundamentais à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado: o Direito do Trabalho frente aos desafios do século XXI. **Revista Jurídica (FIC)**, v. 4, n. 41, p. 405-440, 2015.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de (org.). **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis, SC: Lagoa, 2015.

TRINDADE, Rodrigo. República velha reboot: o assédio eleitoral de 2022 é resultado de opções das legislações e políticas trabalhistas recentes. **Revisão Trabalhista**. 23 out. 2022. Disponível em <https://revisaotrabalhista.net.br/2022/10/23/assedio-eleitoral/>. Acesso em 30 set. 2023.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Assédio moral organizacional: os direitos fundamentais ao trabalho, à saúde e ao meio ambiente saudável na tutela da organização do trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, v.86, n.4, p.443-464, abr. 2022.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>. Acesso em: 22 ago. 2023.

APÊNDICE 1 - MINUTA DA PROPOSTA DE PROJETO DE LEI

MINUTA DO PROJETO DE LEI PROPOSTO NA PRESENTE TESE DE DOUTORAMENTO

PROJETO DE LEI Nº *****

Define a Política de Prevenção, Enfrentamento e Combate contra o Assédio Moral e o Assédio Eleitoral alterando o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para acrescentar o Art. 147 - C e Art. 147 - D, e seus respectivos parágrafos, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei define a política de Prevenção, Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Eleitoral e acrescenta ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), sua tipificação legal.

Art. 2º Fica autorizada a integração entre o Poder Executivo, Poder Judiciário, órgãos da Segurança Pública para promoção e realização do programa de Prevenção, Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Eleitoral.

Art. 3º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 147 - C - Praticar através de comportamentos inaceitáveis ou ameaçar, diminuindo, humilhando, constrangendo, desqualificando, atos hostis, com o objetivo de degradar o ambiente de trabalho e colocando em risco a integridade pessoal, causando dano físico, psicológico ou econômico.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º A transação penal fica vinculada ao estabelecimento de medidas de combate ao Assédio Moral e a inexistência de reincidência.

Art. 147 - D - Impor, direta ou indiretamente, através do engajamento da vítima em prol de determinado candidato ou voto em determinado candidato, através de ameaças, promessas de benefícios, vantagens laborais, violando o direito fundamental ao voto livre.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º A transação penal fica vinculada ao estabelecimento de medidas de combate ao Assédio Eleitoral e a inexistência de reincidência.

Art. 4º A Lei nº 12440, de 7 de julho de 2011, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 642 - A. É instituída a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas e Assédio, expedida gratuitamente e de forma eletrônica, para comprovar a inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho e possibilitar o recebimento de verbas públicas.

....

III - A condenação por Assédio Moral.

IV - A condenação por Assédio Eleitoral”.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Brasília,

PRESIDENTE DA REPÚBLICA

MINISTRO DA JUSTIÇA

JUSTIFICATIVA DO PROJETO DE LEI

A luta por melhores condições de trabalho também englobam o ambiente de trabalho físico, biológico, químico, bem como as demandas relacionadas à higiene, segurança e ergonomia dos postos de trabalho.

A tutela da saúde psicossocial dos trabalhadores só se efetiva através de um meio ambiente do trabalho hígido, inclusivo, democrático e livre de qualquer forma de discriminação e violência, observando a proteção integral ao ser humano em sua tríplice dimensão: física, mental e social, como sendo concretização do direito humano ao trabalho decente.

A multiplicação das denúncias de assédio moral potencializada pela banalização da violência, pela naturalização da conduta discriminatória, pela invisibilidade do sofrimento de quem recebe essas violências, tornaram um problema epidêmico na sociedade contemporânea em todo o mundo do trabalho.

No ambiente laboral não pode haver a interferência dos empregadores, mediante pressões indevidas e coerção para influenciar nas escolhas políticas ou filosóficas dos funcionários, sob pena de violação às normas constitucionais de liberdade, bem como de criar um ambiente hostil.

O Ministério Público do Trabalho recebeu em 2022 um número recorde de denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, em face das eleições presidenciais, totalizando 2838 notícias de irregularidades ou atos ilícitos que foram comunicados ao órgão para apuração.

Por outro lado, constata-se que não há como cumprir a impossibilidade de recebimento de verbas públicas sem que exista com cadastro para consulta.

A presente modificação legislativa também objetiva atender o que determina a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho.

Brasília,

APÊNDICE 2 - CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT

C190 – Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019

Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho

Adopção: Genebra, 108^a sessão da CIT (21 de Jun 2019)

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, e tendo aí reunido na sua 108.º Sessão (Centenário) a 10 de junho de 2019, e

Recordando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, independentemente da raça, crença ou sexo, têm o direito de procurar o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança económica e oportunidades iguais, e

Reafirmando a relevância das Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, e

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

Reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no género, e

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, e

Reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio, e

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

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social, e

Reconhecendo que a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e privados e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de acederem, e permanecerem e progredirem no mercado de trabalho, e

Considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da empresa, e a produtividade, e

Reconhecendo que a violência e o assédio com base no género afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo os estereótipos de género, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no género, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, e

Considerando que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança, e que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, enfrentar e abordar os impactos da violência doméstica, e

Tendo decidido sobre a adopção de determinadas propostas em matéria de violência e assédio no mundo do trabalho, que constitui o quinto ponto da agenda da sessão, e

Tendo determinado que estas propostas tomariam a forma de uma Convenção Internacional,

adota este vigésimo primeiro dia de junho do ano dois mil e dezenove a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019:

I. DEFINIÇÕES

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

(b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

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

II. ÂMBITO

Artigo 2º

1. A presente Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.
2. A presente Convenção aplica-se a todos os sectores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais.

Artigo 3º

A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:

- (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
- (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
- (c) durante deslocações, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e
- (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

III. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Artigo 4º

1. Cada Membro que ratifique a presente Convenção deverá respeitar, promover e realizar o

direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

2. Cada Membro deverá adoptar, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir:
 - (a) proibir por lei a violência e o assédio;
 - (b) garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;
 - (c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
 - (d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento; (e) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;
 - (g) prever sanções;
 - (h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e
 - (i) garantir meios eficazes de inspecção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspecções do trabalho ou por outros organismos competentes.
3. Ao adotar e aplicar a abordagem referida no parágrafo 2 do presente artigo, cada Membro deverá reconhecer os diferentes papéis e funções complementares dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e das suas respectivas organizações, tendo em conta a natureza variada e a extensão das suas respectivas responsabilidades.

Artigo 5º

Com vista a prevenir e a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada Membro deverá respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação colectiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, bem como promover o trabalho decente.

Artigo 6º

Cada Membro deverá adoptar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo às mulheres

trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

IV. PROTEÇÃO E PREVENÇÃO

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

Artigo 7º

Sem prejuízo e de acordo com o artigo 1, cada Membro deverá adotar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género.

Artigo 8º

Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo:

- (a) reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;
- (b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais expostas à violência e ao assédio; e
- (c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.

Artigo 9º

Cada Membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para:

- (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio;
- (b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho;
- (c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e
- (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e

formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo.

V. APLICAÇÃO E REPARAÇÃO

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

Artigo 10º

1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para:

(a) acompanhar e aplicar a legislação e os regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho;

(b) garantir o fácil acesso às vias de recurso adequadas e eficazes, a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como:

(j) procedimentos de apresentação de queixa e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos a nível do local de trabalho;

(ii) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de

trabalho; (iii) tribunais ou jurisdições;

(iv) proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciantes; e

(v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas;

(c) proteger a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível e se for apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam utilizados indevidamente;

(d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho;

(e) prever que as vítimas de violência e assédio com base no género no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos seguros e eficazes de resolução de queixas e conflitos, em questões de género, ao apoio, aos serviços e reparações;

(f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu

impacto no mundo do trabalho;

(g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração; e

(h) garantir que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo para emitir ordens que exijam medidas de aplicação imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei.

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

VI. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E

SENSIBILIZAÇÃO Artigo 11º

Cada Membro, em consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, deverá garantir que:

- (a) a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração;
- (b) os empregadores e trabalhadores e suas organizações, e as autoridades relevantes, sejam providos de orientação, recursos, formação ou outras ferramentas, em formatos acessíveis e adequados, sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre a violência e o assédio com base no gênero; e
- (c) sejam empreendidas iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização.

VII. MÉTODOS DE APLICAÇÃO

Artigo 12º

As disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação e de regulamentos nacionais, bem como por meio de acordos coletivos ou de outras medidas coerentes à prática nacional, incluindo a extensão ou adaptação de medidas existentes de saúde e segurança no trabalho para abranger a violência e o assédio e o desenvolvimento de medidas específicas quando necessárias.

VIII. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para registo.

Artigo 14º

1. A presente Convenção será vinculativa apenas aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registadas pelo Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho.
2. Entra em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Membros forem registadas pelo Director-Geral.

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

3. A partir daí, a presente Convenção entra em vigor para qualquer Membro doze meses após a data do registo da sua ratificação.

Artigo 15º

1. O Membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la após a expiração do período de dez anos a contar da data da primeira entrada em vigor da Convenção, por um acto comunicado ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para registo. Essa denúncia não terá efeito até um ano após a data do registo.
2. Cada Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no ano seguinte ao da expiração do período de dez anos estipulado no parágrafo anterior, não exercer o direito de denúncia previsto no presente artigo, será vinculado por outro período de dez anos e, depois desse período, poderá denunciar esta Convenção dentro do primeiro ano de cada novo período de dez anos nos termos previstos no presente artigo.

Artigo 16º

1. O Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que tenham sido comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que tenha sido comunicada, o Director-Geral deverá chamar a atenção dos Membros da Organização para a data da entrada em vigor da Convenção.

Artigo 17º

O Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho deverá comunicar ao Secretário Geral das Nações Unidas para o registo de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, os detalhes completos de todas as ratificações e denúncias registadas de acordo com as disposições dos artigos anteriores.

Artigo 18º

Na ocasião em que se considerar necessário, o Conselho Administrativo do Secretariado Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre o funcionamento da presente Convenção e examinará a conveniência de colocar na agenda da Conferência a questão da sua revisão no seu todo ou em parte.

Artigo 19º

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção para rever a presente Convenção, salvo se a nova Convenção prever de outra forma:
 - (a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisora envolverá ipso jure a denúncia imediata desta Convenção, não obstante o disposto no artigo 15 acima, se e quando a nova Convenção revisora entrar em vigor;
 - (b) a partir da data em que a nova Convenção revisora entrar em vigor, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

2. Em qualquer caso, a presente Convenção permanecerá em vigor na sua forma e conteúdo atual para os Membros que a tenham ratificado e que não tenham ratificado a Convenção revisora.

Artigo 20º

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

As versões em Inglês e Francês do texto da presente Convenção são igualmente autoritárias.

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

APÊNDICE 3 - RECOMENDAÇÃO N.º 206 DA OIT

R206-Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio, 2019

Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho

Adopção: Genebra, 108^a sessão da CIT (21 de Jun 2019)

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, e tendo aí reunido em sua 108^a Sessão (Centenário) em 10 de junho de 2019, e

Tendo adotado a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019, e

Tendo decidido adotar determinadas propostas em matéria de violência e assédio no mundo do trabalho, que constitui o quinto ponto da agenda da sessão; e

Tendo decidido que essas propostas tomariam a forma de uma Recomendação que complementaria a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019;

adota, com data de... de junho de dois mil e dezenove, a seguinte Recomendação, que poderá ser citada como a Recomendação sobre a Violência e o Assédio, 2019.

1. As disposições da presente Recomendação complementam as disposições da Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019 (doravante designada «a Convenção»), e deveriam ser consideradas conjuntamente com estas.

I. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

2. Ao adotar e aplicar a abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género mencionada no artigo 4.º, parágrafo 2, da Convenção, os Membros deveriam abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho na legislação relativa ao trabalho e ao emprego, à saúde e segurança no trabalho, e à igualdade e não discriminação, bem como no direito penal, quando apropriado.

3. Os Membros deveriam garantir que todos os trabalhadores e empregadores, incluindo os dos setores, profissões e modalidades de trabalho que estão mais expostos à violência e ao assédio, desfrutem plenamente da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, em conformidade com a Convenção (n.º 87) sobre a Liberdade de Associação e Proteção do Direito Sindical, 1948, e a Convenção (n.º 98) sobre o Direito à Organização e Negociação Coletiva, 1949

4. Os Membros deveriam tomar medidas adequadas para:

(a) promover o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva a todos os níveis, como meio de prevenir e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho e, na medida do possível, mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho; e

(b) apoiar a referida negociação coletiva através da coleção e divulgação de informação sobre as tendências e boas práticas relativas ao processo de negociação e ao conteúdo dos acordos coletivos.

5. Os Membros deveriam garantir que as disposições sobre violência e assédio contidas na legislação e nas políticas nacionais têm em conta os instrumentos da Organização Internacional do Trabalho sobre igualdade e não discriminação, incluindo a Convenção (n.º 100) e a Recomendação (n.º 90) sobre Igualdade de Remuneração, 1951, e a Convenção (n.º 111) e a Recomendação (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958, bem como outros instrumentos relevantes.

II. PROTEÇÃO E PREVENÇÃO

6. As disposições sobre saúde e segurança no trabalho relacionadas com a violência e o assédio contidas nas leis, regulamentos e políticas nacionais, deveriam ter em conta os instrumentos relevantes da Organização Internacional do Trabalho sobre saúde e segurança no trabalho, bem como a Convenção (n.º 155) sobre Saúde e Segurança no Trabalho, 1981, e a Convenção (n.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Saúde e Segurança no Trabalho, 2006.

7. Os Membros deveriam, quando apropriado, especificar em leis e regulamentos que os trabalhadores e os seus representantes deveriam participar na elaboração, implementação e acompanhamento da política do local de trabalho a que se refere o artigo 9.º, alínea a), da Convenção, e essa política deveria:

(a) afirmar que a violência e o assédio não serão tolerados;

(b) estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio, quando apropriado, com objectivos mensuráveis;

(c) especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador;

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

(d) conter informações sobre procedimentos de apresentação de queixa e investigação;

(e) prever que todas as comunicações internas e externas relacionadas com incidentes de violência e assédio sejam devidamente tomadas em consideração e atuadas de forma apropriada;

(f) especificar o direito à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos, a que se refere o artigo 10.º, alínea c), da Convenção, equilibrando o direito dos trabalhadores à sensibilização de todos os perigos; e

(g) incluir medidas destinadas a proteger os autores da queixa, as vítimas, as testemunhas e os denunciantes contra a vitimização ou a retaliação.

8. A avaliação do risco no local de trabalho referida no artigo 9.º, alínea c), da Convenção deveria ter em conta os factores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo os perigos e riscos psicossociais. Deveria ser prestada especial atenção aos perigos e riscos que:

(a) surgem das condições e modalidades de trabalho, da organização do trabalho e da gestão dos recursos humanos, conforme o caso;

(b) envolvem terceiros como clientes, consumidores, prestadores de serviços, usuários, pacientes e membros do público; e

(c) surgem da discriminação, do abuso de relações de poder e das normas de género, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio.

9. Os Membros deveriam adoptar medidas adequadas para os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que a exposição à violência e ao assédio pode ser mais provável, como o trabalho nocturno, o trabalho realizado de forma isolada, a saúde, a hospitalidade, os serviços sociais, os serviços de emergência, o trabalho doméstico, o transporte, a educação ou o entretenimento.

10. Os Membros deveriam tomar medidas legislativas ou de outra natureza para proteger os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres trabalhadoras migrantes, independentemente do estatuto migratório, da violência e do assédio no mundo do trabalho nos países de origem, de trânsito e de destino, conforme o caso,

11. Ao facilitar a transição da economia informal para a formal, os Membros deveriam providenciar recursos e assistência aos trabalhadores e empregadores da economia informal, e às suas associações, para prevenir e combater a violência e o assédio na economia informal .

12. Os Membros deveriam garantir que as medidas destinadas a prevenir a violência e o assédio não resultem na restrição ou na exclusão da participação das mulheres e dos grupos referidos no artigo 6.º da Convenção, em determinados empregos, sectores ou profissões,

13. A referência a grupos vulneráveis e a grupos em situações de vulnerabilidade no artigo 6.º da

Convenção deveria ser interpretada de acordo com os padrões laborais internacionais aplicáveis e os instrumentos internacionais sobre os direitos humanos.

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

III. APLICAÇÃO, REPARAÇÃO E ASSISTÊNCIA 14.

As vias de reparação referidas no artigo 10.º, alínea b), da Convenção deveriam incluir: a) o direito de renunciar com indemnização;

(b) a reintegração;

(c) a indemnização adequada por danos;

d) ordens que exijam medidas de aplicação imediata para garantir que se ponha fim a determinados comportamentos ou que as políticas ou práticas sejam alteradas; e

(e) honorários e custos judiciais de acordo com a legislação e a prática nacional.

15. As vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho deveriam ter acesso à indemnização em casos de lesão ou doença psicossocial, física ou qualquer outra que resulte em incapacidade para o trabalho.

16. Os mecanismos de apresentação de queixa e resolução de conflitos em casos de violência e o assédio com base no género a que se refere o artigo 10.º, alínea e) da Convenção, deveriam incluir medidas tais como:

a) tribunais com pessoal especializado em casos de violência e assédio com base no género;

(b) processamento atempado e eficiente;

c) aconselhamento jurídico e assistência para os queixosos e para as vítimas;

d) guias e outros meios de informação disponíveis e acessíveis nas línguas que são amplamente faladas no país; e

e) alteração do ónus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais.

17. o apoio, os serviços e as reparações para as vítimas de violência e assédio com base no género a que se refere o artigo 10.º, alínea e), da Convenção deveriam incluir as seguintes medidas:

a) o apoio para ajudar as vítimas a reingressarem no mercado de trabalho;

b) serviços de aconselhamento e informação, de forma acessível e adequada;

- c) atendimento telefónico disponível 24 horas por dia;
- d) serviços de emergência;
- (e) assistência e tratamento médico e apoio psicológico;
- f) centros de crise, incluindo abrigos; e

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

g) unidades especializadas da polícia ou oficiais especialmente treinados para apoiar as vítimas.

18. As medidas adequadas para mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho a que se refere o artigo 10.º, alínea f), da Convenção deveriam incluir:

- a) licença para as vítimas de violência doméstica;
- b) acordos de trabalho flexíveis e protecção para as vítimas de violência doméstica;
- c) protecção temporária contra o despedimento para as vítimas de violência doméstica, conforme o caso, exopto por motivos não relacionados com a violência doméstica e suas consequências;
- d) a inclusão da violência doméstica nas avaliações dos riscos no local de trabalho;
- e) um sistema de referência às medidas públicas para a mitigação da violência doméstica, caso existirem; e
- (f) a sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica.

19. As autores da violência e do assédio no mundo do trabalho deveriam ser responsabilizados e receber aconselhamento ou outras medidas, quando apropriado, com vista a prevenir a reincidência da violência e do assédio, e facilitar a sua reintegração no trabalho, conforme o caso.

20. Os inspectores do trabalho e os funcionários de outras autoridades competentes deveriam, quando apropriado, receber formação sobre questões de género, para poderem identificar e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo os perigos e os riscos psicossociais, a violência e o assédio com base no género, e a discriminação contra determinados grupos de trabalhadores.

21. O mandato dos organismos nacionais responsáveis pela inspecção do trabalho, pela saúde e segurança no trabalho e pela igualdade e não discriminação, incluindo a igualdade de género, deveria abranger a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho.

22. Os membros deveriam reunir esforços para recolher e publicar dados estatísticos sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho desagregados por sexo, por forma de violência e assédio, e por sector da actividade económica, incluindo no que diz respeito aos grupos referidos

no artigo 6.º da Convenção.

IV. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

23. Os Membros deveriam financiar, desenvolver, implementar e divulgar, na medida do possível,

a) programas destinados a fazer face aos fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo a discriminação, o abuso das relações de poder, e as normas de género, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio;

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)

(b) diretrizes e programas de formação sensíveis ao género para apoiar os magistrados, os inspectores do trabalho, os agentes da polícia, os procuradores e outros funcionários públicos no cumprimento do seu mandato no que respeita à violência e ao assédio no mundo do trabalho, bem como para ajudar as entidades empregadoras públicas e privadas e os trabalhadores e as respetivas organizações a prevenir e a combater a violência e o assédio no mundo do trabalho;

c) modelos de códigos de conduta e instrumentos de avaliação de riscos sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, no âmbito geral ou específico por sector, tendo em conta as situações específicas dos trabalhadores e de outras pessoas pertencentes aos grupos referidos no artigo 6.º da Convenção;

d) campanhas públicas de sensibilização nas várias línguas do país, incluindo as dos trabalhadores migrantes residentes no país, que transmitam a inaceitabilidade da violência e do assédio, nomeadamente a violência e o assédio com base no género, abordem as atitudes discriminatórias e previnam a estigmatização das vítimas, dos queixosos, das testemunhas e dos denunciantes;

e) currículos e materiais de instrução que integrem as questões sensíveis ao género sobre a violência e o assédio, incluindo a violência e o assédio com base no género, a todos os níveis da educação e da formação profissional, de acordo com a legislação nacional e as circunstâncias;

f) materiais destinados a jornalistas e a outros profissionais da comunicação sobre a violência e o assédio com base no género, incluindo as suas causas subjacentes e os factores de risco, com o devido respeito pela sua independência e liberdade de expressão; e

g) campanhas públicas destinadas a promover locais de trabalho seguros, saudáveis e harmoniosos e livres de violência e assédio.

Fonte: CO-Jakarta (Iniciativa Spotlight)