



# Assédio Moral e Sexual no Trabalho

---

PROF. DR. RONALDO LIMA DOS SANTOS

FACULDADE DE DIREITO USP-SP

DTB0444 E DTB0446

MONIQUE DOMINICHEL I

# Assédio Moral

---



Formas de violência nas relações de trabalho

Instituto jurídico relativamente novo, pra um fenômeno antigo

“Progressão”: uso da violência física para a psicológica: escravidão / Revolução Industrial: abusos e violência física, sexual e psicológica

Processo de produção: discurso competitividade, melhoria da performance

Violência assumida como **efeito colateral da produtividade** (Maria Ester de FREITAS, 2008)

# Assédio Moral

---



## Pesquisa vítimas de bullying no trabalho

Metáforas utilizadas pra expressar como as vítimas se sentiam: **tortura**

Comunicação em contextos de gestão e organizacionais

*SAGE's Management Communication Quarterly. Sarah J. TRACY; Pamela LUTGEN-SANDVICK; Jess K. ALBERT, 2006. **Nightmares, demons and slaves: exploring the painful metaphors of workplace bullying.***

# Assédio Moral

---

ECONOMIA

CONCURSOS E EMPREGO

## Mais da metade dos profissionais pratica ou tolera assédio no ambiente de trabalho, aponta pesquisa

Levantamento mostra que maior parte dos entrevistados praticam ou têm tolerância com assédio moral e sexual e corporativismo dentro das empresas.

Por G1

16/06/2020 06h00 - Atualizado há 7 meses



- 41% iriam se omitir diante do assédio com colegas
- 37% apontaram não aceitar o assédio
- 18% toleram como único caminho para o alcance de resultados

Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC) – junho de 2020.

# Assédio Moral

---

## O que é ?

“o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

**Marie-France HIRIGOYEN, 2002, p.17**

# Assédio Moral

---

O que é ?

- **Conduta abusiva:** relação de poder. Pressão, atitudes, gestos, palavras, omissão. Meios sutis, não claros, tom jocoso, piadas.
- **Ação repetitiva:** prolongada no tempo, organização sistemática da conduta.
- **Violação** da dignidade, moral, psicológica, física, honra, imagem, intimidade, privacidade etc
- **Ameaça/perseguição:** ao emprego, promoção, benefícios, excesso de trabalho ou esvaziamento de funções, cobranças excessivas.
- **Degradação do trabalho:** hostil, subvalorização do trabalhador, isolamento, exposição vexatória, exclusão.

# Assédio Moral

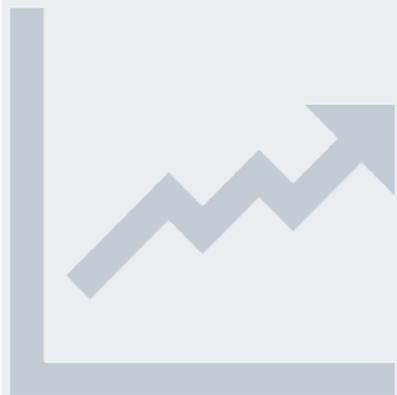
---

## Sujeitos:

- **Assediador**
- **Assediado:** submetido ao poder diretivo do empregador: uma pessoa, um grupo de pessoas.



**Terceirizado, estagiário, aprendiz etc**



52% já sofreram assédio

84% assediadores são chefes diretos

39,4% não denunciou por **medo de perder o emprego.**

31,6% receio de represálias

11% vergonha

74,6% afirmaram que o agressor permaneceu na empresa mesmo após a denúncia.

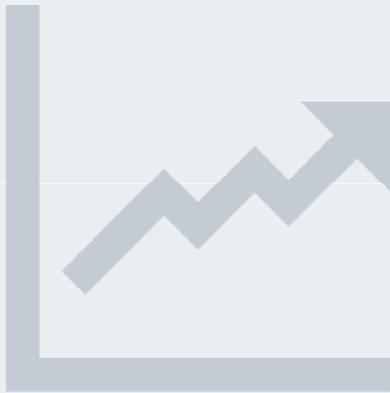
Vagas.com

(2015)

# Assédio Moral

---

## Sujeitos:



- Mulheres sofrem mais assédio moral do que os homens
- 65% das entrevistadas relataram atos repetidos de violência psicológica, contra 35% dos homens.
- Negros, mulheres, homossexuais e trabalhadores que retornam ao trabalho com algum tipo de sequela são as principais vítimas.

**Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura)**

**Cristiane Batista ANDRADE; Simone Gonçalves ASSIS, 2018**

# Assédio Moral

---

## **Classificação**

- Vertical: descendente ou ascendente - hierarquia
- Horizontal: entre pares - mesmo nível hierárquico
- Misto: vertical descendente aderido pelos colegas de trabalho

# Assédio Moral

---



## Individual x coletivo

### Assédio moral organizacional

“Conjunto de **condutas abusivas** de qualquer natureza exercidas de **forma sistemática durante certo tempo** em decorrência de uma relação de trabalho e que resulte em vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas, com a finalidade de **obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas** da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.”

Adriane Reis de ARAÚJO, 2012,

p.76

# Assédio Moral

---

Converte-se em modo de gestão:

- a. **Gestão por injúria:** maus tratos, gritos, situações vexatórias, avaliações coletivas.
- b. **Gestão por estresse** (*straining*) cobrança de metas, concorrência e desconfiança recíprocas entre empregados.
- c. **Gestão por medo:** ameaça de advertir, suspender.

\* Legitimidade para atuação do MPT e sindicatos: artigo 8º,III, 127 CF

# Assédio Moral

---

"RECURSO DE REVISTA. **ASSÉDIO MORAL. TÉCNICAS MOTIVACIONAIS. "CHEERS". GRITOS DE GUERRA E COREOGRAFIAS. DANO "IN RE IPSA". INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** 1. Na hipótese, o Tribunal Regional noticiou a obrigatoriedade da participação do reclamante na " entoação do grito de guerra e na realização do movimento do rebolado nas reuniões ", **técnica motivacional conhecida como "cheers"**. Firmou convicção, todavia, quanto à inexistência de dano moral, por entender que a prática " não objetivava punir ou humilhar os empregados pelo não atingimento de metas, até porque eram dirigidas a todos indistintamente ". 2. No contexto fático-probatório em que resultou configurada a compulsoriedade de os empregados cantarem o hino motivacional, **rebolando simultaneamente, esta Corte Superior possui firme jurisprudência quanto à ocorrência do dano moral "in re ipsa"**, ou seja, evidenciado pela própria descrição da conduta, ensejando a indenização a fim de promover o efetivo cumprimento da garantia inscrita no art. 5º, X, da Constituição Federal, que assegura o direito de indenização àquele que sofreu dano, **no âmbito material ou moral, por violação à intimidade, à vida privada, à honra ou à imagem.** Precedentes de todas as Turmas do TST. Recurso de revista conhecido e provido, no particular" (RR-113-22.2013.5.04.0305, 1ª Turma, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 30/08/2018).

# Assédio Moral

---

## Assédio Moral e Meio ambiente do trabalho

**Saúde: OMS:** estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade.

## **Assédio Moral: como poluição ambiental por fator relacional (Ney Maranhão)**

- CF: artigos 7º, XXII, 200, VIII, 225.
- Lei 6.938/81 Política Nacional Meio Ambiente: art 3º, III, 14 p. 1º .
- OIT: Convenção 155, artigo 3º, (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.

# Assédio Moral

---

## Assédio Moral e Discriminação

A **discriminação** tem origem em uma diferença entre pessoas, podendo ter um juízo de valor positivo ou negativo

Já o **assédio moral** caracteriza-se por ser uma perseguição e tem como finalidade o engajamento subjetivo do grupo de trabalhadores (seu controle e disciplina) às metas de produção.

Distingue-se da discriminação em relação à sua finalidade:

- No assédio moral a perseguição regular e sistemática para impor determinada conduta à vítima.
- Na discriminação, o tolhimento de oportunidades da vítima de forma arbitrária

# Assédio Moral

---

## Legislação

- Constituição Federal: artigo 5º, V, X
- Código Civil: atos ilícitos, artigos 186, 187
- Responsabilidade Civil: artigos 932, III
- CLT: artigos 157, 223-C,
- LGPD: tratamento de dados sensíveis, exposição, ameaça, perseguição etc. Objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.
- OIT: Convenções 111, 155 e 190
- Questão de direitos humanos, fundamentais.

# Assédio Sexual

---



**Sexual harassment:** surgiu na Universidade de Cornell nos anos 70 para designar condutas masculinas de assédio

**Catharine Mackinnon 1979:** conceito de assédio sexual na doutrina jurídica, como forma de discriminação sexual.

**Reflexos do gênero na corporificação social:** “um dos jeitos mais incipientes de exercer o gênero é por meio do assédio sexual – um exercício de poder direcionado ao corpo da vítima”.

**Raewyn CONNELL e Rebecca PEARSE**  
**Gênero uma perspectiva global, 2005, p. 115**

“ficava ao redor da reclamante o tempo todo, e queria abraço dela todos

# Assédio Sexual

Qual o maior problema enfrentado pelas mulheres atualmente? (Instituto Ipsos, 2019)

Ipsos

**Q. Which two or three, if any of the following, do you think are the most important issues facing women and girls in (COUNTRY)?**

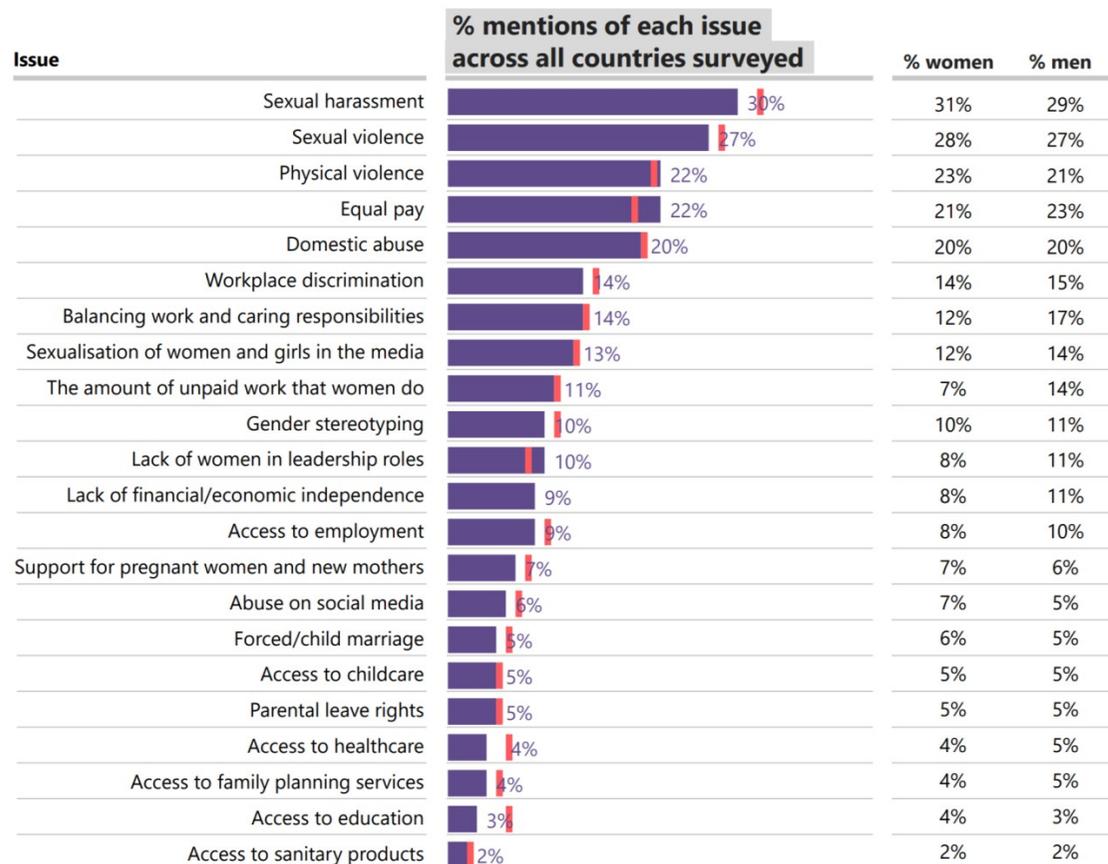
---

*Globally, sexual harassment is seen as the most important issue facing women. This is followed by sexual violence, with around one in five picking out physical violence, domestic abuse and equal pay.*

International Women's Day

THE GLOBAL INSTITUTE FOR WOMEN'S LEADERSHIP

KING'S COLLEGE LONDON



Base: 18,800 online adults aged 16-64 across 27 countries, 21 Dec 2018 - 4 Jan 2019

% 2018

Indicates differences of 10%+

“também convidou a depoente para sair, para ir ao motel, além de tocá-la, sem cons

# Assédio Sexual

FBSP e DATAFOLHA – Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 2ª Ed, 2019

## ASSÉDIO

### 37,1% (22 milhões)

das brasileiras com 16 anos ou mais relatam ter sofrido algum tipo de assédio nos últimos 12 meses



**32,1%**  
(19 milhões)  
ouviram comentários desrespeitosos quando estavam andando na rua



**11,5%**  
(6 milhões)  
receberam cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho



**7,8%**  
(3,9 milhões)  
foram assediadas fisicamente em transporte público como no ônibus, metrô



**6,2%**  
(3 milhões)  
foram abordadas de maneira agressiva durante balada, isto é, alguém tocou seu corpo



**5,0%**  
(2,3 milhões)  
foram agarradas ou beijadas sem o seu consentimento

**4,0%** foram assediadas fisicamente em transporte particular chamado por aplicativo de transporte  
**3,3%** afirmam que sofreram assédio porque estavam alcoolizadas

A cada **4.6** segundos,  
uma mulher é vítima

DE ASSÉDIO  
NO TRABALHO.

V V V V V

# 00.475

V V V V V

MULHERES JÁ  
FORAM ASSEDIADAS  
NO TRABALHO HOJE.



COMPARTILHE ESTE RELÓGIO



“(..), e chegando lá encontrou o (...)despido, passando a pedir à depoente que tocasse nele e fizesse carinho”

# Assédio Sexual

---

## Conceito

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

**MPT, Cartilha, 2017. Assédio Sexual no Trabalho.**

“que o gerente pedia para as meninas trabalharem de saia ou vesti

# Assédio Sexual

---

## 1) **Sujeitos** – assediante/assediado:

- ✓ com ou sem subordinação hierárquica (crime artigo 216-A CP)
- ✓ homem ou mulher
- ✓ uma pessoa ou várias
- ✓ Mesmo sexo ou gênero
- ✓ terceiros não vinculados à relação de trabalho

2) **Conduta sexual reprovável ou ameaça:** não precisa contato físico

3) **Rejeição à conduta:** silêncio não desconfigura e nem é aceitação (culpa da vítima)

4) **Reiteração de Condutas (?):** análise do caso concreto

5) **No local de trabalho ou por conta dele**

“queres fazer uma faxina lá em casa, mas tem que ser fantasiada de empregada com saíha bem curta?”

# Assédio Sexual

## Espécies



Pesquisa Think Eva, 2020

**Assédio sexual por chantagem** que consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.

**Assédio sexual por intimidação** caracterizado por incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho

“ofereceu dinheiro à depoente em troca da prática de ato se

# Assédio Sexual

---

## Código Penal

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, **prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.**

Pena – **detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.** §2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei 12.015, de 2009).



Lei 12.015/2009 mudou de “Crime contra os costumes” para “Dignidade sexual”

**\*Carta das Mulheres ao Constituinte 1988:** “2 – consideração de crime sexual como crime **contra a pessoa** e não como “crime contra os costumes”.

“que a tatuagem no seu pé lhe dava tesão”

# Assédio Sexual

---

## **CP: Lei 13.718/2018. Importunação sexual**

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - **reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos**, se o ato não constitui crime mais grave.

- **Assédio sexual horizontal:** entre colegas de trabalho
- **Ato libidinoso:** (passar a mão, beijo forçado), aplica-se o artigo 215-A, mesmo sendo superior hierárquico.
- **Aplica-se em relações que a subordinação seja questionada:** estágio, diarista, voluntário etc
- **Ação Penal Pública Incondicionada**

# Assédio Sexual

---

## Lei Maria da Penha

**Art. 2º:** Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, **goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.**

**Art. 3º Serão asseguradas às mulheres** as condições para o **exercício efetivo dos direitos** à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, **ao trabalho**, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

# Assédio Sexual

---

**Mônica Bergamo**

monica.bergamo@grupofolha.com.br



## Denúncias de assédio sexual no trabalho crescem 64,7% em cinco anos

Dados são do Ministério Público do Trabalho, que também registrou aumento de queixas por assédio moral no período

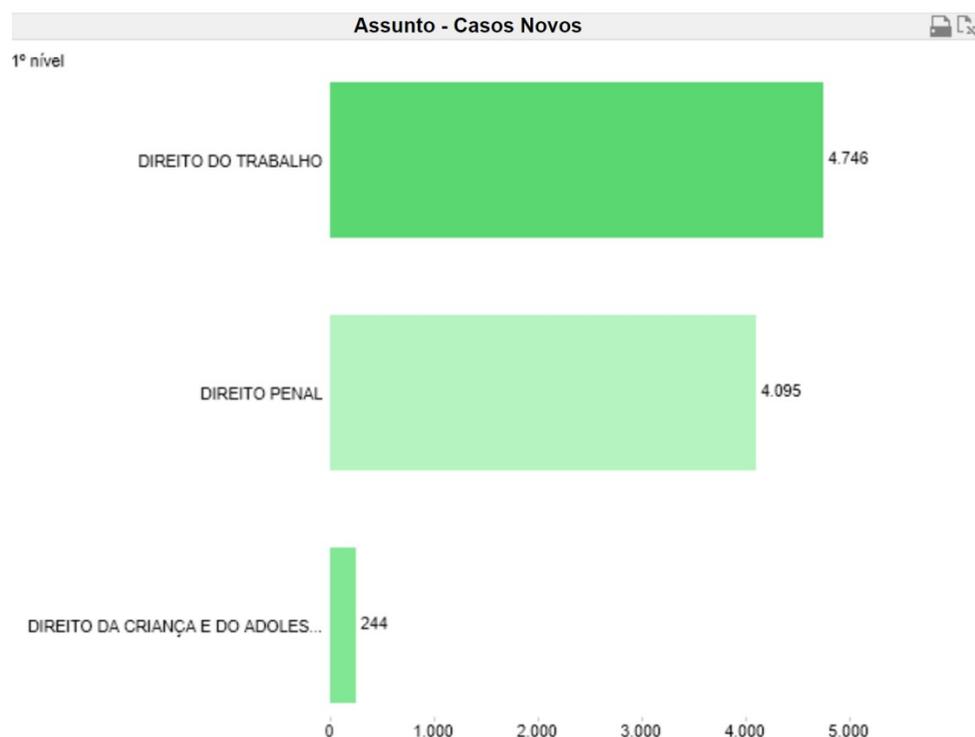


O número de denúncias de assédio sexual feitas ao Ministério Público do Trabalho (MPT) aumentou 64,7% em cinco anos. Em 2015, foram 289 relatos de abusos do tipo ocorridos em ambiente profissional. Em 2019, o total chegou a 476.

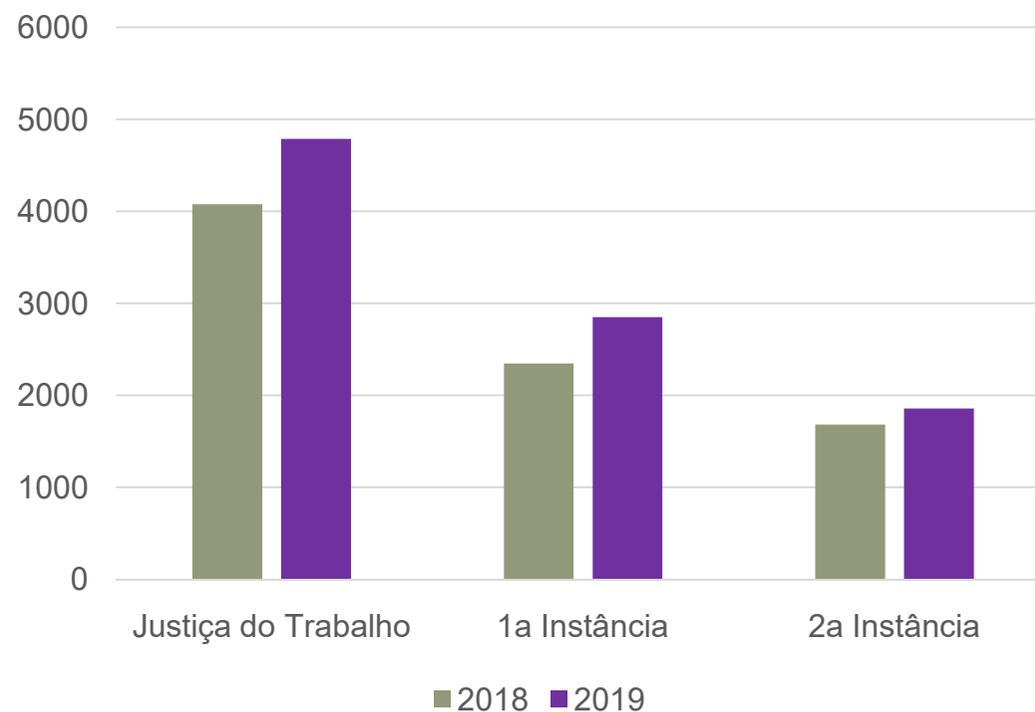
“mostrando vídeos de pornografia, convidando as para ir em um motel, e perguntando se R\$1.000

# Assédio Sexual

## CNJ – Justiça em números (2019)



## Processos Judiciais – Assuntos mais recorrentes da Justiça do Trabalho (casos novos).



“trancava sua sala para permanecer isolado com ela, impedindo o acesso de ter

# Assédio Sexual

---

## Denúncias



## Movimento #metoo

Cultura do assédio sexual

Único processo crime foi contra Harvey Weinstein:

90 vítimas

Abuso e estupro com assistentes de produção, atrizes etc

Ocorridos no ambiente de trabalho

# Assédio Sexual

## Denúncias



The screenshot shows the top portion of a news article. At the top is a dark red header with the logo 'Brasil de Fato' and the tagline 'UMA VISÃO POPULAR DO BRASIL E DO MUNDO'. Below the header is a navigation menu with categories: Início, Opinião, Política, Direitos Humanos, Cultura, Geral, Saúde, Internacional, Especiais, and Rádio. The article title is 'Artigo | Assédio sexual na Globo e o perigo de substituir o sindicato por compliance'. Below the title is a sub-headline: 'Afiml quem tem dinheiro para pagar um tal de “compliance” privado para supostamente garantir seus direitos individuais?'. The author's name 'Camila Marins' and the publication details 'Brasil de Fato | Rio de Janeiro (RJ) | 18 de Dezembro de 2020 às 10:14' are visible. At the bottom of the screenshot is a partial view of a photograph of a woman with long, light-colored hair.

“Para além de resoluções sobre demissões e demais desdobramentos, **é preciso enfrentar o debate de gênero e classe nas empresas de comunicação a partir de uma organização coletiva.**

Afinal, quem tem dinheiro para pagar um tal de “compliance” privado para supostamente garantir seus direitos individuais?

Porque, sim, pode haver resolução individual, mas não haverá mudanças estruturais que sejam implementadas para todas as pessoas que trabalham naquela empresa. **A contratação de compliance de gênero reafirma a desigualdade de classe.”**

# Assédio Sexual

---

## Organizacional?



FOLHA DE S.PAULO  
★ ★ ★

### Sindicatos de sete países denunciam McDonald's na OCDE por 'assédio sexual sistêmico'

Questionamento em escala internacional reúne vítimas do Brasil e também de Austrália, Chile, Colômbia, França, Reino Unido e EUA



18.mai.2020 às 20h29

Thaiza Pauluze

**Primeira denúncia na Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE pelos Sindicatos**

União Geral dos Trabalhadores (UGT)

**Orientações Gerais da OCDE:  
IV: Direitos Humanos / V: Emprego e Relações Empresariais**

# Assédio Sexual

---

## **Atuação MPT – Dano moral coletivo**

**TRT 4ª Região: Walmart-RS:** 1 milhão de reais (falta de efetividade de políticas ao combate do assédio sexual). São 22 ações individuais procedentes no RS (até 2018).

**TRT 4ª Região: CEF: R\$1.200.000,00,** danos morais coletivos, assédio sexual de 3 trabalhadoras (07/2020)

**TRT 3ª Região:** 350 mil reais (assédio sexual como prática disseminada no ambiente do trabalho e omissão).

# Assédio Sexual

---

**Twenty-First Century Fox: (acordo) U\$ 90 milhões** .Fox News, por tolerar o assédio sexual de diretores (*Twenty-First Century Fox, Inc., et al. V. Murdoch, et al., Case nº 2017-833, Del. Ch. Feb. 9, 2018*).

*Filme: Escândalo*

**Universidade do Sul da Califórnia: (acordo) U\$ 215 milhões** para indenizar estudantes de medicina residentes do sexo feminino que foram vítimas de agressões sexuais de um ginecologista empregado pela instituição (*Doe A. T. et al. v. University of Southern California, Case nº 18-CV-4940, C.D. Cal Oct. 19, 2018*).

# Assédio Moral e Sexual



## Consequências

- Integridade da saúde psicológica, física (*burnout*, problemas ansiedade, coração, depressão)
- Doença profissional e do trabalho
- Prejuízos na carreira profissional: absenteísmo, afastamentos, não progressão, impactos financeiros (recebimentos de bônus, gratificações, PLR), desligamentos.
- Convivência familiar e social.



# Assédio Moral e Sexual

## Transtorno desenvolvido por assédio sexual é considerado doença ocupacional

Imprimir

Seguir @tst\_oficial

Curtir 1,1 mil



A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu como doença compulsiva (TOC) que acometeu o caixa de um supermercado de Porto V. moral que sofreu na empresa. A doença foi desencadeada porque um subg que ele era homossexual e provocando situações constrangedoras.

"Você não fala fino, não anda rebolando, não parece ser gay, mas você é. ninguém", era frase que o empregado ouvia com frequência. Por dois anos dormiu sequer algumas horas durante seis meses, ele comunicou a situação de baixo rendimento, procurou um psiquiatra que constatou a doença.

Com dor intensa e ininterrupta nos dedos, mãos e braço, tinha paralisias e agressão ao próprio corpo. O médico diagnosticou ainda insônia, visão de vultros de cabeça e tiques nervosos, que passaram a ser controlados por remédios ainda que, devido ao tratamento controlado, seu estado orgânico fica ali condições sequer de falar com facilidade.

O supermercado foi condenado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª região a indenizar o empregado por danos morais, no valor de 50 salários mínimos (equivalente hoje a R\$ 36.000,00), pagamento. No entanto, considerou que o TOC não é doença profissional constante nos incisos I e II do artigo 20 da [Lei 8.213/91](#).

TST

Para o relator do recurso no TST, juiz convocado José Maria Quadros de Aler, a doença é resultado de condições especiais do ambiente em que o trabalho era executado, equiparando-se a acidente do trabalho, nos termos do parágrafo 2º do artigo 20, §2º, da Lei n. 8.213/91, a acidente do trabalho".

no caso, "trata-se de doença adquirida em função da atividade exercida em ambiente de trabalho inadequado e hostil". Ele explicou que ficou caracterizada a prática de assédios morais no supermercado, "que nada mais é que um dos seus prepostos".

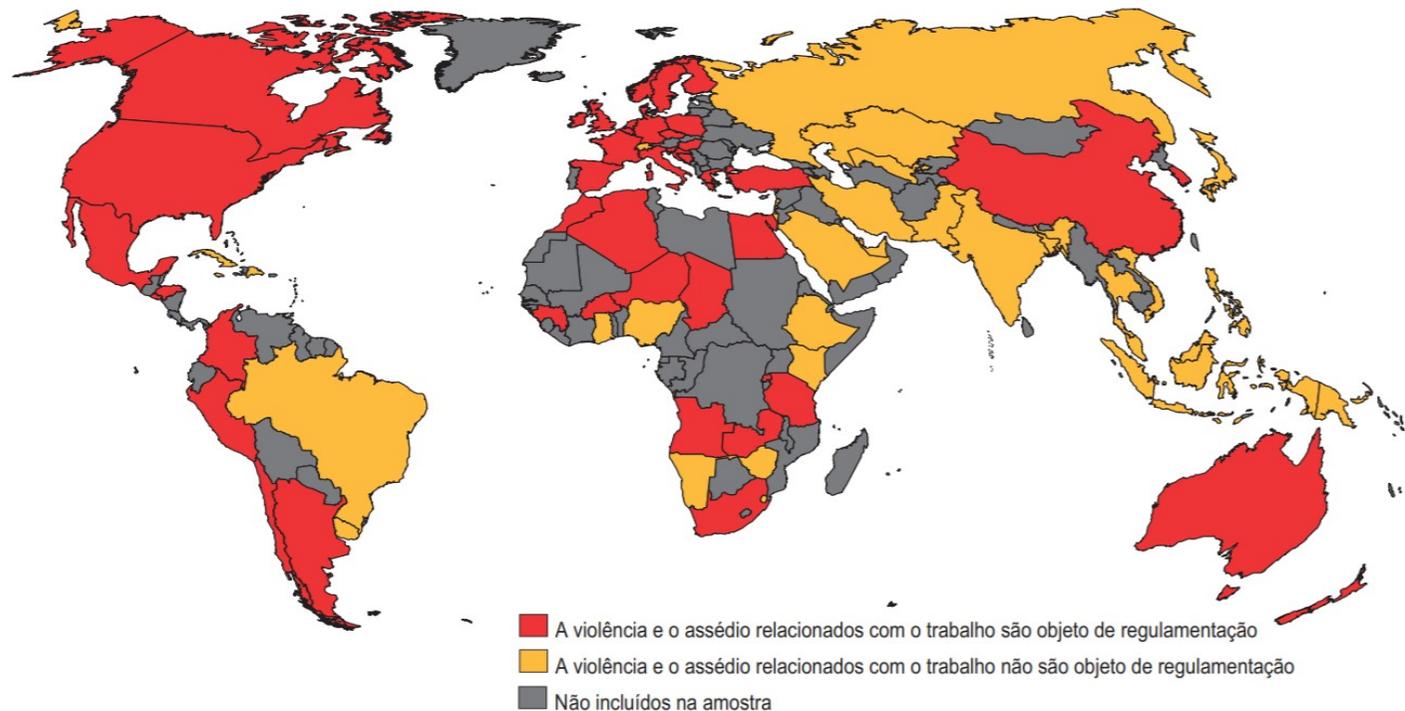
Na avaliação do relator, a doença é resultado de condições especiais do ambiente em que o trabalho era executado, equiparando-se a acidente do trabalho, nos termos do parágrafo 2º do artigo 20, §2º, da Lei n. 8.213/91, a acidente do trabalho". Acrescentou ainda que, conforme o artigo 932, inciso III, do [Código Civil](#), o empregador responsabiliza-se diretamente pelos atos praticados por seus prepostos.

"Sendo incontroverso nos autos que a psicopatologia (Transtorno Obsessivo-Compulsivo) do reclamante foi adquirida em função da atividade exercida em ambiente de trabalho inadequado e hostil, assim configurado pela **prática de assédios moral e sexual** por um dos prepostos da reclamada (subgerente), certo fica que a doença resulta das condições especiais do ambiente em que o trabalho é executado, equiparando-se, nos termos do artigo 20, §2º, da Lei n. 8.213/91, a acidente do trabalho".

1ª Turma/2014

# OIT – CONVENÇÃO 190

Gráfico 4.6. Regulamentação em matéria de violência e assédio no local de trabalho



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens mundo do trabalho.

# OIT – CONVENÇÃO 190

---

## **80 países pesquisados**

- Em 43% dos países, o assédio é regulamentado na **legislação penal**
- Em 39% regulamentam na legislação **sobre discriminação**
- Em 39% o tema é tratado na **legislação laboral**
- 19% tratam em leis sobre **outras medidas**
- 11% em legislação sobre **saúde e segurança do trabalho**

**Relatório OIT: “Proibir o assédio sexual na legislação penal pode ser útil para casos extremos de violência e de assédio. No entanto, comprovou-se que «tratar o assédio sexual apenas através de procedimentos penais não é suficiente, devido à sensibilidade da questão, a dificuldade de prova (particularmente se não houver testemunhas), o que acontece com frequência, e o facto de a lei apenas se focalizar geralmente na violação e nos atos imorais e não no amplo espectro de condutas que constituem o assédio sexual no emprego e na profissão” (OIT, 2012a, parágrafo 792).**

# OIT – CONVENÇÃO 190

---

Motivos:

Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

- concretização de **emprego pleno e produtivo e trabalho digno** para todas as mulheres e homens, segundo a meta 8.5;
- assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, segundo o Objetivo 3;
- alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e crianças do sexo feminino, segundo o **Objetivo 5**.
  
- 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

# OIT – CONVENÇÃO 190

---

“1. para os efeitos da presente Convenção:

a) A expressão “**violência e assédio**” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, ainda que se manifeste de **uma vez só ou de maneira repetitiva**, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico e **inclui a violência e o assédio em razão de gênero** e

b) A expressão “**violência y assédio por razão de gênero**” designa a violência e o assédio que sejam dirigidos contra as pessoas em razão do seu sexo ou gênero, o que afetem de maneira desproporcionada a personas de um sexo ou gênero determinado, **e inclui o assédio sexual.**”

Ratificação da CV 190: Brasil se absteve da votação.

3 países por enquanto ratificaram: Uruguai, Fiji, Namíbia

# OIT – CONVENÇÃO 190

---

## “ Artigo 2

1. Esta Convenção **protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho**, incluindo **funcionários** conforme definido pela legislação e prática nacional, bem como **pessoas que trabalham independentemente de sua condição contratual**, pessoas em treinamento, **incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores cujo emprego foi demitidos, voluntários, candidatos a emprego**, e indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

2. Esta Convenção aplica-se **a todos os setores, sejam privados ou públicos**, tanto na economia formal como informal, e nas áreas **urbanas ou rurais.**”

# OIT – CONVENÇÃO 190

---

## Artigo 3

“Esta Convenção se aplica à violência e ao assédio no mundo do trabalho, **ocorridos durante, relacionados ou decorrentes do trabalho:**

- (a) no local de trabalho, incluindo espaços públicos e privados onde sejam locais de trabalho;
- (b) em locais onde o trabalhador é remunerado, faz uma pausa para descanso ou refeição, ou usa instalações sanitárias, de lavagem e vestiários;
- (c) durante viagens, viagens, treinamento, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho;
- (d) por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias de informação e comunicação;
- (e) em acomodações fornecidas pelo empregador; e
- (f) no trajeto de ida e volta para o trabalho.

# Assédio na pandemia

---

OIT: mais trabalhadores estão expostos ao cyberbullying.

Teletrabalho pode diminuir o assédio pelo contato, mas vai aumentar o risco do assédio pela tecnologia.

**OIT: 12 razões** pelas quais a ratificação da Convenção (N.º 190) e a sua implementação, em conjunto com a Recomendação 206 são importantes para a resposta e recuperação da pandemia de COVID-19:

- Prevenir e combater a ciberperseguição. (...) Ainda que o teletrabalho possa reduzir as formas de violência e assédio que exigem um contato pessoal, o recurso generalizado ao teletrabalho pode implicar um risco acrescido de violência e assédio por meios tecnológicos (frequentemente conhecido como “ciberperseguição”)
- Prevenir o aumento da violência de gênero

# Assédio na pandemia

COVID-19

## Home office vira moeda de troca para entrega de metas no Santander

COMPARTILHE ESSE POST



AgênciaBrasil

Saúde

## Profissionais de saúde negras relatam assédio moral durante pandemia

*Pesquisa ouviu médicos, enfermeiros e agentes comunitários*



*Publicado em 16/12/2020 - 11:02 Por Vinicius Lisboa - Repórter da Agência Brasil - Rio de Janeiro*

## SNA denuncia GOL e Azul por assédio moral na pandemia ao Ministério Público do trabalho

Segundo a diretora, Patrícia Gomes gestores estão cobrando a participação dos funcionários em grupos de WhatsApp e WorkPlace fora do horário de trabalho.

Por: Redação CNTTL com Claudia Fonseca/Agência Amora  
Publicação: 14/08/2020



01/02/2021

# CONCLUSÃO

---

(...) “Reconhecer 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**.

(...)

Reconhecer que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a **saúde psicológica, física e sexual, a dignidade e o ambiente familiar e social de uma pessoa**, e

Reconhecendo que a **violência e o assédio de gênero afetam desproporcionalmente mulheres e meninas**, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero, que lida com as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, formas múltiplas de discriminação e desigualdades relações de poder baseadas, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, e (...)”