

CONVENÇÃO 190: VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

**Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos
Rodolfo Pamplona Filho**

RESUMO

Com o objetivo de promover o trabalho decente, impulsionar a justiça social e assegurar a igualdade nas relações de labor, o centenário da Organização Internacional do Trabalho foi marcado pela aprovação de um importante diploma normativo: a Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho – Convenção 190 da OIT. Nesse sentido, o presente artigo objetiva examinar o novo diploma internacional, identificando as principais inovações constantes da Convenção 190 da OIT, com especial enfoque para os contornos conceituais, terminológicos e âmbito de aplicação e abrangência.

Palavras-chave: Violência; Assédio; Mundo do trabalho; Gênero.

ABSTRACT

With the aim of promoting decent work, boosting social justice and ensuring equality

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos

Procuradora do Trabalho. Assessora Jurídica Trabalhista junto à Procuradoria-Geral da República. Coordenadora do GT/MPT Violência e Assédio. Mestra em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia. Autora de livros e artigos jurídicos.

Rodolfo Pamplona Filho

Professor Titular do Curso de Direito e do Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS - Universidade Salvador e Professor Associado IV da Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) da UFBA - Universidade Federal da Bahia. Líder do Grupo de Pesquisa CPJ - Centro de Pesquisas Jurídicas no Curso de Direito da UNIFACS - Universidade Salvador (com orientandos de graduação, PIBIC e mestrado), desde 2000, e do Grupo de Pesquisa Direitos Fundamentais e Reflexos nas Relações Sociais no Curso de Direito da UFBA - Universidade Federal da Bahia. Juiz Titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA.

in labour relations, the centenary of the International Labour Organization was marked by the adoption of an important normative diploma: the Convention concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work - ILO Convention 190. In this sense, this article aims to examine the new international normative, identifying the main innovations contained in ILO Convention 190, with special focus on the conceptual, terminological contours and scope of application.

Keywords: Violence; Harassment; World of work; Genre.

1. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

Em 10 de junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em comemoração ao centenário da Organização Internacional do Trabalho – OIT, foi aprovada a Convenção 190, que versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Alicerçada nas *core obligations*¹, a Convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente². Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente.

1 A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, consagra as obrigações essenciais (*core obligations*), a saber: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. 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.

2 O trabalho decente consiste no trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna. Como condição fundamental para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e desenvolvimento sustentável, o conceito de trabalho decente foi formalizado pela OIT em 1999 e é eixo central para onde convergem os quatro objetivos estratégicos da OIT, quais sejam: i) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; ii) promoção do emprego de qualidade; iii) extensão da proteção social; iv) fortalecimento do diálogo social). (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Com efeito, como aviltam a dignidade, a saúde psicológica, física e sexual da pessoa, além das suas relações familiares e sociais, as referidas práticas devem ser prevenidas e combatidas, com vistas a garantir a todo ser humano o direito ao mundo do trabalho livre de violência e assédio.

Nesse sentido, convém examinar os contornos conceituais e principiológicos trazidos pela Convenção 190 da OIT, bem como as principais inovações deste importante diploma normativo.

1.1 CONCEITO

A Convenção 190 da OIT, em seu art. 1º, na versão oficial em inglês, conceitua a violência e o assédio no mundo do trabalho (*violence and harassment in the world of work*) como:

A range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

Na versão oficial em espanhol, a violência e o assédio no mundo do trabalho (*violencia y acoso en el mundo del trabajo*) são conceituados como:

Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019).

Por sua vez, na versão oficial em francês, conceitua-se a violência e o assédio no mundo do trabalho (*violence et harcèlement dans le monde du travail*) como:

S'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur

le genre (ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, 2019).

Dessa forma, como ainda não há a tradução oficial da Convenção 190 da OIT em português, com base nas definições acima delineadas, pode-se traduzir a violência e o assédio no mundo do trabalho 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 partir da conceituação constante da Convenção 190 da OIT, convém observar, inicialmente, que: a) a violência e o assédio são tratados de forma conjunta; b) é utilizada a expressão *world of work*, na versão em inglês, ao invés de *workplace* (local de trabalho), possibilitando-se um maior alcance das disposições convencionais; c) uma única manifestação é suficiente para sua configuração; e d) é conferido um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero. Nesse sentido, cabe examinar as inovações conceituais previstas no art. 1º da Convenção 190 da OIT.

1.2 TERMINOLOGIA E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Com relação à terminologia, cumpre observar que a Convenção 190 da OIT utiliza os vocábulos *harassament*³, no texto oficial em inglês, *acoso*, no texto oficial em espanhol, e *harcèlement*, no texto oficial em francês, para fazer referência ao assédio.

Além disso, amplia o âmbito de aplicação do instituto, ao utilizar a expressão *world of work*, na versão em inglês, *mundo del trabajo*, na versão em espanhol, e *monde du travail*, na versão em francês, acarretando, portanto, um maior alcance das disposições convencionais.

Ressalte-se que, durante as tratativas, houve a tentativa de substituição da expressão *world of work* por *workplace* (local de trabalho), o que restringiria sua aplicação (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019b).

Desse modo, ao utilizar de forma conjugada as expressões violência e assédio,

3 Com relação às terminologias, observa-se que o assédio é conhecido como: *mobbing*, na Itália e Alemanha; *bullying*, na Inglaterra; *harassment*, nos Estados Unidos; *harcèlement*, na França; *ijime*, no Japão; *acoso*, na Espanha; e assédio, no Brasil e Portugal (ÁVILA, 2009, p. 19).

juntamente com a referência “mundo do trabalho”, ao invés de local de trabalho, possibilitou-se um maior alcance da Convenção 190 da OIT.

Outrossim, com base nos arts. 2º e 3º, verifica-se o alargamento do âmbito de aplicação do novel diploma normativo, em especial quanto às pessoas tuteladas, setores abarcados, momentos da ocorrência dos atos abusivos e lugares abrangidos.

Com relação às pessoas, a Convenção 190 da OIT, consoante seu art. 2º, tutela todos aqueles envolvidos no mundo laboral, como, por exemplo, empregados, trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, trabalhadores despedidos, candidatos a emprego, bem como os trabalhadores que exercem cargos de chefia e gestão. Ademais, é aplicada aos setores públicos e privados, à economia formal e informal, assim como às zonas urbanas e rurais, conforme art. 2º, item 2 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

No tocante ao momento da ocorrência das práticas e comportamentos abusivos, a Convenção 190 da OIT abrange aos atos perpetrados durante o trabalho, como também os que tenham relação ou resultem do labor (art. 3º). Engloba, portanto, as condutas abusivas praticadas nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Quanto ao lugar, a utilização da expressão *world of work* (mundo do trabalho), amplia o alcance convencional, sendo que o art. 3º enumera as seguintes localidades:

- a) espaços públicos e privados, quando constituem um local de trabalho;
- b) locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa, onde se alimenta ou onde utiliza vestiários e instalações sanitárias;
- c) em deslocamentos, viagens, eventos, atividades sociais ou treinamentos relacionados ao trabalho;
- d) no âmbito das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as realizadas através de tecnologias de informação e comunicação;
- e) no alojamento fornecido pelo empregador;
- f) nos trajetos entre a casa e o local de trabalho (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

Nesse sentido, como bem concluíram os peritos da OIT, considera-se que o mundo do trabalho abrange “não apenas o local de trabalho físico tradicional, mas também o deslocamento para o trabalho, os eventos sociais relacionados ao trabalho, os espaços públicos, inclusive para trabalhadores informais, como vendedores ambulantes, assim como o lar, em particular para trabalhadores domésticos e teletrabalhadores” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019c).

Sendo assim, as expressões “violência e assédio” e “mundo do trabalho”

utilizadas no conceito possibilitam um maior alcance da Convenção 190 da OIT, abrangendo todas as condutas assediadoras, bem como todas as pessoas, lugares, setores ou momentos que, no âmbito das relações de labor, tenham relação com os respectivos atos.

1.3: ABORDAGEM INTEGRADA: VIOLÊNCIA E ASSÉDIO COMO CONCEITO ÚNICO

Uma das principais inovações da Convenção 190 da OIT diz respeito ao tratamento conjunto da violência e do assédio. Com a utilização da expressão violência e assédio (*violence and harassment*), o novo diploma internacional apresentou os vocábulos de forma conjugada, oferecendo um único conceito para os referidos fenômenos. Assim, ampliou-se a definição, alargando-se, por conseguinte, a sua incidência.

1.3.1 Contextualização e Justificativa

A opção pela abordagem integrada dos referidos conceitos resulta das pesquisas produzidas pela Reunião de Peritos, em outubro de 2016, que concluiu pela substituição do termo “violência” pela expressão “violência e assédio”, com vistas a assegurar uma adequada compreensão e abordagem dos diferentes comportamentos inaceitáveis (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019c). Além disso, observou-se que deveria ser conferida uma especial atenção à violência baseada em gênero e à violência decorrente do uso inadequado das tecnologias da informação.

Destarte, para uma melhor inteligência da violência no mundo do trabalho, a Reunião de Peritos apresentou as seguintes conclusões:

3. Embora a terminologia possa variar entre os países, a expressão “violência e assédio” inclui um contínuo de comportamentos e práticas inaceitáveis que podem resultar em danos ou sofrimentos físicos, psicológicos ou sexuais. Um foco particular precisa ser colocado na violência baseada em gênero. O uso inadequado da tecnologia também é reconhecido como fonte de preocupação.
4. A violência e o assédio podem ser horizontais e verticais, de fontes internas e externas (incluindo clientes e outros terceiros e autoridades públicas), no setor público ou privado, ou na economia formal ou informal.
5. Considera-se que o mundo do trabalho abrange não apenas o local de trabalho físico tradicional, mas também o deslocamento para o trabalho, eventos sociais relacionados ao trabalho, espaços públicos, inclusive

para trabalhadores informais, como vendedores ambulantes, e o lar, em particular para trabalhadores domésticos e teletrabalhadores.

6. A violência doméstica e outras formas de violência e assédio são relevantes para o mundo do trabalho quando impactam no local de trabalho.

7. A violência e o assédio podem ter uma ocorrência única ou repetida, sendo a natureza e o efeito de tal conduta critérios-chave para determinar se ela se qualifica como violência e assédio.

8. Os especialistas concordam que é importante distinguir entre as várias formas de violência e assédio e o contexto em que elas ocorrem, pois diferentes respostas podem ser necessárias (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019c).

Ressalte-se que a referida reunião foi convocada na 325ª Sessão do Conselho de Administração da OIT, em 2015, com o objetivo de orientar os trabalhos sobre a violência contra mulheres e homens no mundo do trabalho a serem realizados na 107ª Conferência Internacional do Trabalho.

Desse modo, a partir das conclusões da Reunião de Peritos, foi elaborado, na 107ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2018, um relatório com a análise sistemática do tratamento da violência e do assédio nas relações de trabalho em 80 países (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018). Partindo do pressuposto de que não existe atualmente uma definição universalmente aceita dos termos “assédio” ou “violência” no contexto laboral, o referido relatório optou por abordar de forma integrada os referidos vocábulos, sem deixar de distinguir, contudo, os tipos de violência e assédio no âmbito do trabalho.

1.3.2 Tipos de violência e assédio no mundo do trabalho

Com vistas a garantir uma maior abrangência à Convenção 190 da OIT, inclusive diante da evolução das modalidades de trabalho e da tecnologia, utilizou-se a expressão “violência e assédio” como gênero, que, por sua vez, engloba diversas espécies, como violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual (*cyberbullying*), violência de gênero e assédio em razão de gênero.

A *violência sexual* compreende, conforme definição constante da Lei Maria da Penha, qualquer conduta que constranja a vítima a “presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação

ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos”(BRASIL, 2006).

Com efeito, a violência sexual no trabalho é uma forma de discriminação sexual que inclui o assédio sexual e as agressões físicas e psicológicas de natureza sexual no mundo do trabalho. A violência sexual engloba tanto insinuações ligadas à sexualidade, como os contatos físicos forçados e os convites impertinentes, que envolvem diferenças de posição hierárquica e chantagens ou ameaças profissionais em troca de favores sexuais (SOBOLL, 2008, p. 136).

A violência sexual abarca, portanto, uma dimensão da violência psicológica, principalmente através de olhares constrangedores, propostas intimidadoras e comentários, piadas e brincadeiras de conotação sexual, que prescindem de contato físico, como também uma dimensão da violência física, por meio de agressões físicas sexuais.

O *assédio sexual* constitui uma violência sexual no trabalho e, apesar de possuir uma dimensão psicológica, não se confunde com o assédio moral, situado no plano da violência psicológica no trabalho. Como bem conceitua Rodolfo Pamplona Filho (2011, p. 35), o assédio sexual é “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”.

Podem ser identificadas duas modalidades de assédio sexual: a) o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*, no qual o assediador utiliza de sua autoridade para exercer poder sobre o assediado, exigindo favores sexuais; e b) o assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental, constituído por incitações sexuais inoportunas, verbais ou físicas, com o intuito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil e abusiva no meio ambiente de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2011, p. 46).

A *violência doméstica* consiste na violência física, sexual, psicológica ou patrimonial, que provoca danos, castiga, humilha, intimida ou atemoriza uma vítima no âmbito doméstico ou familiar.⁴

4 Conforme definições constantes do art. 7º da Lei Maria da Penha, são formas de violência

Ressalta-se que a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) recomenda a utilização do termo “controle coercitivo” nas definições legislativas internas. Isso porque o referido termo engloba conceitos de violência psicológica e patrimonial, vinculando-os a um padrão de dominação por meio de intimidação, isolamento, degradação, agressão física e privação. O controle coercitivo é definido como:

Um ato ou padrão de atos de agressão, coerção sexual, ameaças, humilhação e intimidação ou outro abuso que é usado para prejudicar, punir ou amedrontar a vítima. Esse controle inclui uma série de atos destinados a tornar as vítimas subordinadas e / ou dependentes, isolando-as de fontes de apoio, explorando seus recursos e capacidades para ganhos pessoais, privando-as dos meios necessários à independência, resistência e fuga e regulando seu comportamento cotidiano (UN WOMEN· 2010).

A *violência física* consiste na agressão ou tentativa de agressão, pelo emprego de força física, contra uma pessoa ou grupo de pessoas, que produz danos físicos, sexuais ou psicológicos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

A *violência psicológica* é a violência não-física que humilha e ofende o indivíduo, através de palavras, gestos, comportamentos e atitudes permeadas de abusos, maus-tratos, isolamentos, perseguições, intimidações, ameaças, constrangimentos e pressões exageradas. Pode atingir tanto a integridade física quanto a integridade

doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;
II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria. (BRASIL, 2006).

psíquica da vítima.

Ademais, consoante lição de Margarida Barreto e Roberto Heloan (2018, p. 28):

A violência psicológica pode ser tão ou mais destrutiva que a de natureza física, pois ela não só fere o corpo, mas deixa marcas na memória afetiva, são microtraumas que dependem da intensidade do ato; todo corpo cedo ou mais tarde sente o sofrimento que lhe foi imposto sob a forma de constrangimentos e humilhações, sem deixar marcas aparentes, porém hematomas na alma. Simultaneamente, atinge a mente desfigurando e reafirmando a memória dos fatos vividos de forma repetitiva que se manifestam em flashbacks ante qualquer cena que recorde o sucedido, vivenciado ou presenciado.

Nesse contexto, estão englobados no conceito de violência psicológica no trabalho, entre outros, as humilhações, discriminações e agressões pontuais⁵, bem como a gestão por injúria⁶ e o assédio moral.

O *assédio moral*⁷ é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou

5 As agressões pontuais são atos de violência psicológica, que se manifestam por meio de condutas abusivas, hostis e autoritárias, perpetradas por meio de atitudes, palavras e comportamentos ameaçadores, que constrangem, desrespeitam e humilham as pessoas agredidas, mas que ocorrem pontualmente. Destarte, o principal aspecto distintivo entre o assédio moral e as agressões pontuais consiste na frequência e na repetição dos comportamentos hostis (SOBOLL; GOSDAL, 2009, p. 42-43).

6 A gestão por injúria é o tipo de comportamento despótico de certos profissionais despreparados, que submetem os empregados a terríveis pressões, tratando-os com violência e desrespeito, por meio de injúrias e insultos (HIRIGOYEN, 2002, p. 28.).

7 O assédio moral é um fenômeno enraizado no mundo do trabalho desde os primórdios da sociedade. Entretanto, somente a partir da década de 80, ampliaram-se as discussões e pesquisas acadêmicas, em especial por juristas, médicos, psicólogos e estudiosos da saúde do trabalhador. A figura do assédio moral foi utilizada pela primeira vez na área da Biologia, mediante pesquisas realizadas por *Konrad Lorez*, na década de 60, acerca do comportamento de um grupo de animais de pequeno porte físico em face da ameaça de um único animal de grande porte (ÁVILA, 2009, p. 17). Posteriormente, na década de 70, o médico sueco *Peter Paul Heinemann* utilizou os estudos de Lorez para descrever o comportamento agressivo de crianças com relação a outras dentro das escolas. Para tanto, tomou emprestado da etologia a denominação *mobbing*, vocábulo inglês que significa maltratar, atacar, perseguir. (CASTRO, 2012, p. 20). Na seara laboral, os estudos sobre assédio moral iniciaram-se com as investigações de *Heinz Leymann*, doutor em psicologia do trabalho, alemão, radicado na Suécia, que, em 1984, publicou um pequeno ensaio científico intitulado *National Board of Occupational Safety and Health in Stockholm* sobre as consequências do *mobbing* na esfera neuropsíquica de pessoas expostas a humilhações no ambiente de trabalho (GUEDES, 2003, p. 27). Na França, Marie-France Hirigoyen foi a primeira a denunciar o fenômeno do assédio moral no trabalho, por meio da obra *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*, que debate a questão a partir de casos reais (HIRIGOYEN, 2003). Com a amplitude alcançada pela primeira obra, Hirigoyen publicou seu segundo livro *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, objetivando uma análise mais acurada sobre o assédio moral, redefinindo o seu conceito e apontando as diferenças entre o assédio moral e as outras formas de sofrimento no trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 11). No Brasil, os debates em torno do assédio moral desenvolveram-se a partir de 2000, com a tradução do livro de Marie-France Hirigoyen, psiquiatra francesa, e com a defesa da

omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar (SANTOS, 2018).

A *violência estrutural*, por seu turno, engloba as formas de organização ou de estrutura do trabalho que expõe os trabalhadores a situações de violência, entre as quais se incluem as “cargas de trabalho excessivas, a falta de autonomia para a tomada de decisões, a baixa consideração pelo trabalho das pessoas, a rigidez dos procedimentos rotineiros do trabalho e a atenção insuficiente à manutenção de boas relações interpessoais” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

Em decorrência da violência estrutural ou organizacional, emerge o *assédio moral organizacional*, também denominado de *straining*⁸, que consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e hostis, reiteradas e prolongadas, que estão inseridas na política organizacional e gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, atingindo gravemente a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador (SANTOS, 2018).

Por fim, convém destacar o *assédio virtual*, também denominado de assédio eletrônico, assédio digital, cyberbullying⁹ 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, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador.*

.....
dissertação de mestrado da médica Margarida Barreto, na área de psicologia social. Ressalta-se que o sítio eletrônico www.assediomoral.org.br, fundado em 2001, foi um importante marco no processo de divulgação e conscientização (SOBOLL, 2008, p. 18).

8 O termo *strain* significa puxar, esticar, tensionar. Nas relações de trabalho, o vocábulo *straining*, consoante estudos de Harald Ege, consiste na situação de estresse forçado, na qual a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição, que é obrigado a trabalhar sob grave pressão psicológica e ameaça iminente de sofrer castigos humilhantes. Desse modo, no *straining*, todo o grupo indistintamente é pressionado para aumentar produtividade, atingir metas, bater recordes nas vendas, sob pena de ser acusado de desinteressado, sofrer punições ou, até mesmo, perder o emprego. (CALVO, 2014, p. 74-76).

9 No Brasil, a definição legal de *cyberbullyng* encontra-se no art. 2º, parágrafo único, da Lei nº. 13.185/2015, cujo texto assim dispõe: há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial (BRASIL, 2015).

Ressalte-se que o art. 3º, alínea “d”, da Convenção 190 da OIT reconhece expressamente o assédio virtual ao reafirmar a ocorrência da violência e do assédio no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive através de tecnologias de informação e comunicação.

1.3.3 Interdependência e único ato

O conceito único de violência e assédio contido no art. 1º da Convenção 190 da OIT apresenta um importante avanço na coibição de práticas abusivas no mundo laboral. Ao tratar de forma conjunta dos fenômenos da violência e do assédio, torna-se possível um maior alcance das disposições da Convenção, abrangendo as diversas ações que podem causar danos físicos, psicológicos ou sexuais e, inclusive, as novas manifestações de violência e de assédio.

Além disso, o conceito integrado abarca a interdependência e interrelação entre os tipos de violência e assédio. Isso porque a prática de uma modalidade de violência engloba, de certo modo, os outros tipos de condutas violentas e assediadoras, que não devem ser vistas, portanto, de forma isolada. Assim, por exemplo, ao se praticar o assédio sexual, pratica-se, simultaneamente, uma violência sexual, uma violência psicológica e uma violência física. Em semelhante sentido, a violência doméstica compreende a violência física, sexual, psicológica ou patrimonial perpetrada no âmbito doméstico ou familiar.

Com efeito, as modalidades de violência e de assédio, em que pese a importância das conceituações e distinções, não podem ser vistas isoladamente, pois suas naturezas, efeitos e consequências são interdependentes.

Outra importante inovação diz respeito ao único ato. O art. 1º da Convenção 190 da OIT, seguindo a orientação do relatório elaborado na Reunião de Peritos, em 2016, traz uma novidade conceitual ao considerar que a violência e o assédio podem ser configurados com uma única ocorrência.

Nesse sentido, a conclusão dos peritos da OIT dispõe que *“violence and harassment can be a one-off occurrence or repeated, and the nature and the effect of such conduct are key criteria to establishing whether it qualifies as violence and harassment”* (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019c). Destarte, para a OIT, o ponto chave para verificar se o ato será qualificado como violência ou assédio é a natureza e os efeitos da conduta, e

não o número de ocorrências.

Não se pode deixar de destacar, contudo, que a Conferência Internacional do Trabalho, na redação final da Convenção 190, incluiu mais um item no seu art. 1º, de forma a possibilitar um tratamento conceitual distinto entre os fenômenos da violência e do assédio nas legislações internas dos Estados Membros.

Sob o fundamento de que um conceito único permitiria uma gama de comportamentos e práticas, os empregadores, durante as tratativas de natureza tripartite, exigiram definições separadas, com uma redação específica para “violência” e outra para “assédio” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019b).

Nesse contexto, juntamente com a preocupação de alguns Estados na ratificação e implementação da convenção, foi inserido um segundo item no art. 1º, possibilitando que a violência e o assédio fossem definidos pela legislação nacional de forma conjunta ou separada, *in verbis*:

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.¹⁰

Desse modo, apesar de não atendida diretamente a solicitação de diversos empregadores, o item 2 do art. 1º do novel diploma normativo possibilitou um desmembramento conceitual no âmbito interno. No entanto, caso seja essa a opção adotada por determinado Estado, os demais parâmetros delineados na Convenção 190 da OIT continuarão a ser aplicados, funcionando como importantes marcos na promoção do trabalho decente e na garantia de um mundo do trabalho livre de violência e assédio.

2. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO EM RAZÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO

Desde a fundação da OIT, em 1919, a igualdade de gênero e a não discriminação têm sido os pilares da sua missão de promover a justiça social através do mundo do trabalho. Com o objetivo de proibir a violência de gênero nas relações de labor e propor medidas de prevenção, na 98ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2009,

¹⁰ Sem prejuízo do disposto nas alíneas “a” e “b” do parágrafo 1º do presente Artigo, violência e assédio podem ser definidos na legislação nacional como um conceito único ou como conceitos separados. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

foi adotado o Relatório VI, intitulado “A igualdade de gênero como eixo do trabalho decente” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019).

Em semelhante sentido, o relatório “Mulheres no Trabalho: Tendências de 2016” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2016) examinou dados de cerca de 178 países e conclui que a desigualdade entre homens e mulheres persiste num amplo espectro do mercado de trabalho global, devendo ser implementadas ações imediatas, efetivas e de longo alcance, com o objetivo inclusive de concretizar ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº. 5 da Agenda 2030 da ONU¹¹.

Desse modo, com base nas pesquisas produzidas pela Reunião de Peritos (2016), que concluiu pela necessidade de um enfoque especial sobre a violência baseada em gênero, bem como nos trabalhos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho realizados na 107.^a Sessão da Conferência Internacional, a Organização Internacional do Trabalho, na 108.^a Sessão, adotou a Convenção 190, conferindo um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero.

Considerando que a violência de gênero compreende a violência física, sexual ou psicológica perpetrada especialmente contra as mulheres, em virtude das relações de poder entre homens e mulheres, como também a violência cometida contra pessoas que não se encaixam nos papéis de gênero socialmente aceitos, convém examiná-las detalhadamente.

2.1 VIOLÊNCIA E ASSÉDIO CONTRA AS MULHERES

O princípio da isonomia pressupõe a igualdade de oportunidades, o respeito à dignidade, bem como o pleno e igualitário exercício dos direitos e liberdades fundamentais por todos os seres humanos. Consagrado em diversos diplomas internacionais¹², o princípio da isonomia constitui norma de *jus cogens*, proibindo a

11 A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável consiste num plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade, em busca fortalecer a paz universal com mais liberdade e erradicar a pobreza em todas as suas formas e dimensões. Adotada em 2015, ela possui 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, entre os quais se destaca o Objetivo nº. 5 a saber: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015).

12 A título de exemplo, convém citar a Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 1º, 2º, 7º); o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 3º); o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (arts. 2º e 3º); a Convenção Americana dos Direitos Humanos (arts. 1º e 24); o Protocolo San Salvador (art. 3º), entre outros instrumentos normativos do sistema global e dos sistemas regionais de proteção aos direitos humanos.

adoção de práticas discriminatórias.

Com o objetivo de promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, igualdade e dignidade, a Organização Internacional do Trabalho consagra a igualdade e a não discriminação em diversos diplomas normativos, como a Convenção sobre a igualdade de remuneração (Convenção 100), a Convenção sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão (Convenção 111), a Convenção sobre a proteção à maternidade (Convenção 183)¹³, a Convenção relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (Convenção 156).

Além disso, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, reafirma a importância da eliminação da discriminação nas relações de labor, conferindo *status* de *core obligation* às Convenções 100 e 111 da OIT.

Nessa linha de inteligência, de acordo com o art. 1º da Convenção 111 da OIT, discriminação é “toda a 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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Desse modo, todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão que dificulte ou obstaculize o acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação.

Não obstante o vasto arcabouço normativo internacional¹⁴, 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.

Nesse contexto, verifica-se tanto uma segregação vertical quanto horizontal das

13 Com relação à proteção à maternidade, convém destacar também as Convenções 3 e 103 da OIT, bem como a Recomendação 95.

14 Convém citar, ainda, a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (1979) e seu Protocolo Facultativo, no âmbito no sistema global, e a Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (1994) (Convenção de Belém do Pará), no âmbito do sistema regional interamericano.

mulheres nas relações de labor. A segregação vertical, também conhecida como *teto de vidro* ou *glass ceiling*, consiste na barreira para a ascensão na carreira, em especial para o exercício de cargos de gestão, comando e decisão pelas mulheres. Esta barreira é tão sutil e transparente, mas ainda assim tão forte, que impede que as mulheres avancem na hierarquia corporativa ou institucional (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2018), sob os falaciosos fundamentos de incapacidade, instabilidade, fragilidade ou dificuldade de conciliar vida familiar e profissional (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019).

A segregação horizontal, por sua vez, também denominada de *divisão sexual do trabalho*, consiste na designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, ocasionando, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social agregado (KERGOAT, 2009, p. 67). Assim, a divisão sexual do trabalho é regida pelo princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e pelo princípio da hierarquia (trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher) (ARAÚJO, 2019, p. 379), acarretando a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior) (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019).

Como bem observa Adriene Reis de Araújo (2019, p. 378-379), a socialização diferenciada desde a infância reforça papéis sociais e estereótipos pertinentes a cada gênero, restringe a expressão individual, projeta-se para o trabalho produtivo e funda a divisão sexual do trabalho.

Essa divisão fica ainda mais latente quando as mulheres se inserem em atividades ou profissões tipicamente masculinas, como construção civil, vigilância e trabalho nos portos e nas plataformas de extração de petróleo, de modo que, como o discurso que naturaliza a hegemonia masculina não se mostra suficiente, busca-se desqualificar as mulheres que rompem essa barreira, por meio de discriminações indiretas e pela prática de assédio (GOSDAL, 2007, p. 76-77).

Nesse contexto, as condutas assediadoras podem utilizar mecanismos sutis de discriminação e violência contra a mulher no ambiente laboral, como o *maninterrupting*, *broppriating*, *mansplaining*, *gaslighting* e *distracting*. O *maninterrupting* consiste na prática de interromper a mulher durante sua fala ou exposição de ideias. O *broppriating* corresponde à apropriação por um homem, colega ou superior hierárquico, da ideia apresentada por uma mulher. O *mansplaining*, por sua vez, consiste no comportamento

masculino de explicar um fato ou uma teoria a uma mulher como se ela não tivesse conhecimento sobre o assunto. O *gaslighting* é a atitude de desqualificar a mulher no ambiente de trabalho. Por fim, o *distracting* (estratégia da distração) é caracterizado por técnicas de buscam desviar a atenção do discurso de uma mulher mediante distrações e informações insignificantes, como sua vestimenta ou condição física (ARAUJO, 2017, p. 296).

Desse modo, como forma de manter a hierarquia, a divisão sexual laboral e a hegemonia masculina, potencializa-se a violência e o assédio no mundo do trabalho contra as mulheres, em especial por intermédio do assédio sexual e do assédio moral. Em que pese a prática de comportamentos e atos persecutórios geralmente aconteça contra as mulheres, não se pode deixar de evidenciar que os homens também podem ser vítimas de condutas assediadoras, embora de forma muito menos frequente.

Nesse sentido, como forma de coibir as práticas abusivas contra mulheres e homens no mundo do trabalho, o art. 1º da Convenção 190 da OIT, alínea “b”, conceitua a violência e o assédio em razão de gênero como a *violência e o assédio que são dirigidos contra as pessoas em razão do seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluído o assédio sexual*.¹⁵

Ademais, trouxe diversas disposições que reforçam o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, inclusive em razão de gênero. Convém transcrevê-los:

Art. 6º - Todo Membro deve adotar legislação e políticas que garantam o direito de igualdade e não-discriminação no emprego e na ocupação, incluindo mulheres trabalhadoras, bem como trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis, ou grupos vulneráveis que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho.

Art. 7º - Sem prejuízo do artigo 1º e em conformidade com as suas disposições, todos Membro deverá adotar uma legislação que defina e proíba a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo violência baseada em gênero e assédio.

Art. 9º - Todo Membro deverá adotar uma legislação que exija que os

15 *The term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).*

empregadores adotem medidas apropriadas e consistentes com o seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência baseada no gênero e o assédio (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

2.2 INTERSECCIONALIDADE E VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Quatro distinções conceituais são essenciais para a melhor compreensão do gênero, quais sejam: sexo biológico; identidade de gênero; expressão de gênero; e orientação afetiva-sexual.

O *sexo biológico* consiste na relação entre órgãos genitais, cromossomos e hormônios de uma pessoa, de modo a corresponder ao sexo masculino (pênis, testículos e cromossomos XY), sexo feminino (vagina, ovários e cromossomos XX) ou intersexo (variações congênitas de anatomia sexual ou reprodutiva) (FARIAS, 2019, p. 135-136).

O *gênero*, por sua vez, consoante definição de Thereza Gosdal (2007, p. 77), consiste na “construção social relativa à diversidade biológica”. Desse modo, o gênero está relacionado ao conjunto de aspectos sociais e culturais da identidade, compreendendo os comportamentos, preferências, interesses, formas de se vestir, interagir, andar e falar relacionadas ao homem ou à mulher (ARAUJO, 2017, p. 302). Destarte, o gênero abrange a identidade de gênero e a expressão de gênero.

A *identidade de gênero* corresponde à “experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento” (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA 2017). Em outras palavras, reflete o gênero com o qual a pessoa se identifica, independentemente do seu sexo biológico.

Com efeito, com base no conceito de identidade de gênero, podem ser observadas duas categorias: *cisgênero* e *transgênero*. As pessoas *cisgênero* são aquelas cuja identidade de gênero coincide com o sexo biológico, ao passo em que as pessoas *transgênero* são aquelas que se identificam com o gênero oposto ao seu sexo biológico (ARAUJO, 2017, p. 302).

Além da identidade, também pode ser vislumbrada a *expressão de gênero*, que consiste na forma como a pessoa se expressa, se veste, age e interage na sociedade (FARIAS, 2019, p. 140). Sendo assim, o conceito de gênero abarca a identidade e a expressão do indivíduo, estando intimamente relacionado ao direito à autodeterminação,

ao autorreconhecimento e à autonomia existencial.

A *orientação afetiva-sexual*, por outro lado, diz respeito ao gênero pelo qual a pessoa experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual¹⁶, podendo ser heterossexual, homossexual, bissexual ou assexual.

Tecidas as encimadas distinções, convém observar que a Convenção 190 da OIT trouxe um conceito amplo de violência e assédio em razão de gênero, englobando não apenas as mulheres cisgênero, mas também as pessoas transgênero, as que possuem uma orientação afetiva-sexual divergente do padrão heteronormativo, bem como as pessoas não enquadradas no contexto binário de gênero¹⁷, representando, portanto, um importante avanço na salvaguarda do direito ao trabalho digno para todos os seres humanos.

Ademais, a Convenção 190 da OIT, em seu art. 6º, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem atingir trabalhadores pertencentes a variados grupos vulneráveis, *in verbis*:

Art. 6º - Todo Membro deve adotar legislação e políticas que garantam o direito de igualdade e não-discriminação no emprego e na ocupação, incluindo mulheres trabalhadoras, bem como trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis, ou grupos vulneráveis que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

A Convenção 190 da OIT reconhece, desse modo, a *interseccionalidade*, termo desenvolvido por Kimberle Crenshaw¹⁸, dentro do movimento das feministas

16 A orientação sexual consiste na capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas. (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA, 2017).

17 A título exemplificativo, cumpre explicitar o Movimento Queer, que, originado do termo *queer* (bizarro ou estranho), questionou o modelo binário de gênero, buscando compreender as mais diversas formas de expressão do indivíduo, sem aderir a divisão binária tradicional de gênero.

18 “A interseccionalidade sugere que, na verdade, nem sempre lidamos com grupos distintos de pessoas e sim com grupos sobrepostos. Assim, como vocês observarão na ilustração 1 (abaixo), ao sobrepor o grupo das mulheres com o das pessoas negras, o das pessoas pobres e também o das mulheres que sofrem discriminação por conta da sua idade ou por serem portadoras de alguma deficiência, vemos que as que se encontram no centro – e acredito que isso não ocorre por acaso – são as mulheres de pele mais escura e também as que tendem a ser as mais excluídas das práticas tradicionais de direitos civis e humanos”. (CRENSHAW, 2002).

negras, que se refere a sobreposição de múltiplos fatores de opressão, dominação ou discriminação. Combinam-se, assim, diferentes tipos de discriminação, como por exemplo, discriminação racial e discriminação de gênero, o que acentua ainda mais a violência de gênero e potencializa a prática de assédio.

3. CONCLUSÕES

Evidenciou-se, no presente artigo, que:

1. Uma das principais inovações da Convenção 190 da OIT diz respeito ao tratamento conjunto da violência e do assédio. Com a utilização da expressão violência e assédio (*violence and harassment*), o novo diploma internacional apresentou os vocábulos de forma conjugada, oferecendo um único conceito para os referidos fenômenos. Assim, ampliou-se a definição, alargando-se, por conseguinte, a sua incidência. Além do conceito único, a utilização do termo “mundo do trabalho”, ao invés de “local de trabalho”, possibilitou um maior alcance da Convenção 190 da OIT.

2. A expressão “violência e assédio” é o gênero, que engloba diversas espécies, como violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual (*cyberbullying*), violência de gênero e assédio em razão de gênero.

3. Outra importante inovação diz respeito ao único ato. O art. 1º da Convenção 190 da OIT traz uma novidade conceitual ao considerar que a violência e o assédio podem ser configurados com uma única ocorrência.

4. A Convenção 190 da OIT conferiu um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero, que compreende a violência física, sexual ou psicológica perpetrada especialmente contra as mulheres, em virtude das relações de poder entre homens e mulheres, como também a violência cometida contra pessoas que não se encaixam nos papéis de gênero socialmente aceitos.

5. A Convenção 190 da OIT trouxe um conceito amplo de violência e assédio em razão de gênero, englobando não apenas as mulheres cisgênero, mas também as pessoas transgênero, as que possuem uma orientação afetiva-sexual divergente do padrão heteronormativo, bem como as pessoas não enquadradas no contexto binário de gênero, representando, portanto, um importante avanço na salvaguarda do direito

ao trabalho digno para todos os seres humanos.

6. A Convenção 190 da OIT identifica que os atos de violência e assédio no mundo do trabalho podem atingir trabalhadores pertencentes a variados grupos vulneráveis, reconhecendo a interseccionalidade (sobreposição de múltiplos fatores de opressão, dominação ou discriminação), o que acentua ainda mais a violência de gênero e potencializa a prática de assédio.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Adriane Reis de. Os desafios para a promoção da igualdade de gênero no trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. v. 3. Salvador: JusPODIVM, 2017.

ARAÚJO, Adriane Reis de. Equidade de gênero no trabalho e o patriarcado: o impacto da violência contra a mulher na desigualdade salarial. In: ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino; GURGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata (Org.). **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Lei nº. 13.185, de 6 de NOVEMBRO de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13185.htm>. Acesso em: 22 abr. 2019.

BRASIL. Presidência da República. Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher;

altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm> Acesso em: 20 ago. 2019.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional - visão dos tribunais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

CRENSHAW, Kimberle. **A Interseccionalidade na Discriminação de Raça e Gênero**. Disponível em: <<http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/Kimberle-Crenshaw.pdf>>. Acesso em 26 ago. 2019.

FARIAS, Márcia Medeiros de. Quem são as mulheres? Identidade, expressão de gênero e orientação afetiva-sexual no trabalho: a necessidade de uma abordagem interseccional. In: ARAÚJO, Adriene Reis de; LOPES, Andrea Lino; GURGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata (Org.). **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

GOSDAL, Thereza Cristina. Direito do Trabalho e relações de gênero: avanços e permanências. In: ARAÚJO, Adriene Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele (Org.). **Trabalho da mulher: mitos, riscos e transformação**. São Paulo: LTr, 2007.

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

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

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

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Conditions of Work and Equality Department. **Final report**: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Relat_violencia.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. **Standard Setting Committee: violence and harassment in the world of work, 2019 (No. 190)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. **Report V(2A)**: ending violence and harassment in the world of work. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_675567.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. **Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Office. **Women at work**: trends 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf>. Acesso em 8 mar. 2020.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; LABOIRE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manual de boas práticas para promoção de**

igualdade de gênero. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/?atuacao=coordigualdade>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O ABC da Violência contra a mulher no trabalho.** Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/?atuacao=coordigualdade>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Conférence internationale du Travail. **Commission normative: violence et harcèlement dans le monde du travail 2019 (No. 190).** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocumnt/wcms_711570.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 9 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. **Relatório V(1): Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.** Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111:** Discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo. **Comisión normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2019 (No. 190).** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/>

documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf >. Acesso em: 8 mar. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina Internacional del Trabajo. **Informe VI: La igualdad de género como eje del trabajo decente.** Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2020.

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

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.** Disponível em: < <https://yogyakartaprinciples.org/>>. Acesso em: 30 jul. 2018.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional nas instituições bancárias. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho.** Ano 2, 2018. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=issue&op=view&path%5B%5D=2>>. Acesso em: 8 mar. 2020.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira; EBERLE, André Davi, et al. Situações distintas do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional.** São Paulo: LTr, 2009.

UN WOMEN. The Virtual Knowledge Centre to End Violence against Women and Girls. **Definition of domestic violence.** Disponível em: < <http://www.endvawnow.org/en/articles/398-definition-of-domestic-violence.html?next=399>>. Acesso em: 8 mar. 2020.

Publicado originalmente na Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 53-80, jan./jun. 2020