

## **O ASSÉDIO MORAL E A CONVENÇÃO 190 DA OIT: UM NOVO CONCEITO E UM CONSTANTE REPENSAR DA IMPORTÂNCIA DO ATOS DE PREVENÇÃO NO CONTEXTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS**

**Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima**

**Luiz Eduardo Gunther**

### **RESUMO**

O presente artigo tem por objetivo iniciar os estudos sobre a Convenção 190 da OIT e analisar a figura jurídica da prevenção do assédio como parte do cumprimento da função social de uma empresa. A partir do momento em que o trabalho for utilizado com o emprego de violência, assédio e discriminação, a atividade empresarial não está cumprindo a sua função social e violando a dignidade da pessoa humana no ambiente laboral, razão pela qual nasce a importância dos atos de prevenção para se buscar eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, meta central da Convenção 190 da OIT. Constata-se, assim, que o estudo da violência e do assédio é vital no cenário empresarial e laboral, pois a empresa tem uma responsabilidade social a ser buscada na comunidade em que está inserida, devendo a sua atuação ser focada na visão empresarial e cidadã, com respeito e dignidade, livre de assédio e violência.

**Palavras-chave:** Convenção 190 da OIT; Assédio; Prevenção; Função Social; Responsabilidade Social da Empresa.

---

Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima

Doutoranda pelo Programa de Direito Empresarial e Cidadania. Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Especialista em Educação a Distância pelo Centro Universitário UniOpet. Graduada em Direito pela Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro. Advogada e Professora Universitária. E-mail: thomiresbadaro@hotmail.com.

Luiz Eduardo Gunther

Pós-Doutor em Direito pela PUC-PR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Graduado em Direito e em História pela Universidade Federal do Paraná (1997). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Integrante dos Conselhos Editoriais da Editora Juruá, do Instituto Memória e da Editora Clássica. E-mail: luiz.gunther@uol.com.br.

## RESUMEN

El propósito de este artículo es iniciar estudios sobre el Convenio 190 de la OIT y analizar la figura legal para la prevención del acoso como parte del cumplimiento de la función social de una empresa. Desde el momento en que se utiliza el trabajo con el uso de la violencia, el acoso y la discriminación, la actividad empresarial no está cumpliendo con su función social y atentando contra la dignidad de la persona humana en el ámbito laboral, de ahí la importancia de los actos de prevención para buscar eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, un objetivo central del Convenio 190 de la OIT. Se puede apreciar, por tanto, que el estudio de la violencia y el acoso es vital en el escenario empresarial y laboral, ya que la empresa tiene una responsabilidad social que debe buscarse en la comunidad en la que opera, y su desempeño debe estar enfocado en la visión corporativa y ciudadana, con respeto y dignidad, libre de acoso y violencia.

**Palabras-clave:** Convenio 190 de la OIT; Acoso; Prevención; Papel social; Responsabilidad social de la empresa.

## INTRODUÇÃO

O estudo da violência e do assédio perpassa gerações da evolução da humanidade e com a aprovação da Convenção 190 OIT (Organização Internacional do Trabalho) no ano de 2019 o assunto entra em pauta com maior intensidade no cenário mundial do trabalho e clama por uma maior reflexão e debate científico.

O artigo ora proposto tem por objetivo geral iniciar os estudos sobre a Convenção 190 da OIT e analisar a figura jurídica da prevenção do assédio como parte do cumprimento da função social de uma empresa, tendo ainda como objetivos específicos adentrar no estudo da definição e âmbito de aplicação do assédio moral no meio ambiente de trabalho, perpassando pela análise da função social empresarial, não se olvidando de abordar sobre a responsabilidade social que se busca na atuação empresarial cidadã nos dias de hoje.

Com isso a problemática da pesquisa consiste em se verificar em que medida a adoção da prevenção de atos de violência e de assédio, através de treinamento e da educação moral no ambiente laboral, é possível falar em cumprimento da função social da empresa, ou ir além, ser considerado um ato de responsabilidade social?

Para buscar responder a problemática ora proposta o caminho da pesquisa e metodologia adotada no presente trabalho será através da pesquisa bibliográfica exploratória, que se concretiza na análise de livros, revistas especializadas, leis, convenção internacional, artigos científicos e demais ensinamentos doutrinários, concretizando a análise da pesquisa com base em obras nacionais e internacionais relevantes que tratam do assunto, realizando a análise crítica, tomando posições e propondo soluções, à luz das hipóteses apresentadas neste artigo.

Assim o trabalho que se propõe irá primeiramente apresentar a Convenção 190 da OIT, trazendo alguns conceitos inaugurais, propondo na sequência uma reflexão sobre a temática da violência e do assédio, fazendo a correlação com a proteção global desses direitos humanos; no item seguinte adentrará na atual definição da violência e do assédio com base na Convenção 190, novo marco teórico de estudo internacional da presente temática; para ao final analisar a o contexto da prevenção do assédio e a responsabilidade social da empresa.

Descrito a importância e atualidade da pesquisa, traçado o objetivo e o caminho a ser trilhado, passar-se-á a buscar responder a problemática da pesquisa e trazer as reflexões acerca da função social da empresa na conscientização de atos de prevenção de violência e do assédio, com o que se passará a enfrentar nos itens que seguem do presente artigo científico, buscando abordar a visão da cidadania empresarial e a importância da Responsabilidade Social da Empresa (RSE).

## **1 A CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O IMPACTO DA PROTEÇÃO GLOBAL DOS DIREITOS HUMANOS**

Como marco inicial do presente artigo deve-se considerar a dignidade da pessoa humana de forma integral, respeitando a sua integridade física e sobretudo moral, razão pela qual deve-se buscar um meio ambiente laboral sadio e livre de doenças, situação a qual é refletida no momento histórico do centenário da OIT (Organização Internacional do Trabalho), na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra no dia 10 de junho de 2019, em que os membros tripartites da OIT (Governo, Empregados e Patrões) vieram a aprovar a Convenção 190 da OIT, buscando um mundo livre de assédio e de violência.

A Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada

---

em 2019, ratificada em 2020 e entrou em vigor em junho de 2021 a nível internacional, com o que se torna fundamental o estudo e reflexão sobre a temática assédio moral, diante do seu reconhecimento global e do impacto internacional na violação dos direitos humanos.

É importante refletir sobre os atos de assédio moral, como atentado a dignidade da pessoa humana, para se buscar a sua prevenção e a luta por reconhecimento dos direitos mínimos de proteção, necessário para se eliminar e evitar tais práticas violadoras do direito da personalidade e do respeito inerente a qualquer ser humano.

Para iniciar tão reflexão vem a questionar: qual o valor da dor moral? Uma dor física é maior que uma dor moral? É importante a sua proteção a nível internacional e de respeito mínimo a dignidade de um trabalhador?

Essas indagações são necessárias antes de adentrar no objetivo geral do presente artigo sobre a Convenção 190 e a Responsabilidade Social da Empresa de se evitar atos de violência e assédio, com o que vem a propor uma reflexão inicial e a questionar sobre o uso da violência física e sobretudo moral, mesmo diante de toda uma evolução histórica na conquista de direitos, ainda no Século XXI clama-se a nível internacional a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Antes de adentrar na temática propriamente da prevenção de violência e do assédio moral no âmbito empresarial, propõe uma reflexão a partir de um caso narrado no livro “Justiça – O que é fazer a coisa certa” do autor Michel Sandel que vem a questionar sobre a melhada outorgada aos soldados feridos ou mortos em caso de guerra, que eram considerados dignos de honra, mas somente nos casos de ferimentos físicos que os militares eram condecorados com o “coração púrpura”:

Assim, o debate sobre o Coração Púrpura é mais do que uma discussão médica ou clínica sobre como determinar a veracidade do dano. No âmago da divergência estão concepções conflitantes sobre caráter moral e valor militar. Aqueles que insistem em que apenas ferimentos com sangue devem ser levados em consideração acreditam que o estresse pós-traumático reflete uma fraqueza de caráter que não é merecedora de honrarias. Os que acreditam que danos psicológicos devam ser respeitados argumentam que os veteranos que sofrem traumas duradouros e têm depressão profunda se sacrificaram tanto por seu país quanto os que perderam um membro em combate, e de maneira igualmente honrosa (Sandel, 2012, p. 20).

Observa-se na análise do caso prático que a condecoração nesse momento histórico de guerra era apenas no caso do sacrifício físico e não moral, que as doenças psíquicas eram sinônimo de fraqueza e não de merecimento dessa virtude, dessa honraria e homenagem (Lima, 2019, p. 89).

A OIT foi criada entre as duas grandes guerras mundiais, quer seja, após a 1ª Guerra Mundial, momento na história em que o conflito se resolvia através do sangue, da violência física, com o que surge a importância internacional da proteção do trabalhador, em especial dentro do contexto da promoção da justiça social.

Na reflexão do caso narrado no livro de Michel Sandel a dor moral não era objeto de condecoração, com o que após uma guerra somente era digno de recebimento da medalha púrpura, o ferimento físico de sangue no seu sentido literal.

Mais precisamente em 11 de abril de 1919 foi fundada a Organização Internacional do Trabalho, como parte do Tratado de Versalhes, após a Primeira Guerra Mundial, momento em que se lutava pelo reconhecimento de direitos entre os povos. A criação da OIT baseou-se em argumentos político, mas sobretudo humanitários, no pós-guerra, buscando a justiça social a nível global, com a ideia de uma legislação social trabalhista internacional, proteção social que consiste na raiz histórica e sociológica do surgimento do Direito do Trabalho.

A estrutura da OIT foi formada visando um diálogo social diante da sua estrutura tripartite, tendo oportunidade tanto o governo na sua visão política, os trabalhadores na sua visão social e os empregadores na sua visão econômica buscar a harmonia das relações no mundo do trabalho e a busca do bem comum e paz social nessa relação.

Em paralelo a tal reflexão observa-se que após 100 anos o questionamento sobre a violência ainda continua, em que pese o avanço de um século, mas a Convenção clama a nível internacional pela eliminação não só da violência de uma forma geral, mas também do assédio, em sua comemoração do centenário, eis que a Convenção 190 da OIT, aborda a problemática ampla sobre a violência e o assédio que ainda assola a humanidade.

A transcrição desse caso foi para propor a reflexão da dor física, mas também da dor moral, que igualmente merece proteção, ambas objeto de descrição na Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT que a acompanha, com o que não se pode esquecer da dor moral, que muitas vezes, pode ser mais dolorosa que a física.

O autor Michel Sandel ainda esclarece no debate e reflexão do caso do Coração

---

Púrpura sobre a questão da justiça, questionamento filosófico que remonta desde a teoria da lógica moral de Aristóteles, de uma antiga ética entre a honra e a virtude:

A polêmica sobre o Coração Púrpura ilustra a lógica moral da teoria de Aristóteles sobre a justiça. Não podemos determinar quem merece uma medalha militar sem que sejam questionadas as virtudes que tal condecoração realmente exalta. E, para responder a essa questão, devemos avaliar concepções de caráter e sacrifício.

Pode-se argumentar que medalhas militares são um caso especial, uma volta a uma antiga ética de honra e virtude. Nos nossos dias, a maioria das discussões sobre justiça é a respeito de como distribuir os frutos da prosperidade ou os fardos dos tempos difíceis e como definir os direitos básicos dos cidadãos. Nesses campos, predominam as considerações sobre bem-estar e liberdade. Mas discussões sobre o que é certo e o que é errado nas decisões econômicas nos remetem frequentemente à questão de Aristóteles sobre o que as pessoas moralmente merecem, e por quê. (Sandel, 2012, p. 20)

No final da presente transcrição menciona a questão da Justiça Econômica, conceito o qual vem desde Aristóteles, ensinando e chamando a atenção “sobre a fonte e os métodos de troca a partir dos quais se obteria o maior lucro” (Aristóteles, 1998, p. 79), com o que mais adiante buscar-se-á fazer o paralelo com a violência e assédio no meio ambiente empresarial, em que o lucro ilimitado e do capitalismo selvagem não pode aniquilar a dignidade da pessoa humana, em seu aspecto físico e moral, razão pela qual é fundamental se discutir acerca dos artigos da Convenção 190, a fim de se inibir essa mácula, cicatriz no corpo e na alma de um trabalhador.

Diante da transcrição, ora proposta para reflexão, observa-se que com o surgimento da OIT o mundo atravessava por guerras, e agora, após a comemoração do seu centenário ainda clama internacionalmente pela eliminação de violência e também do assédio no mundo trabalho, razão pela qual reveste-se de importância a presente temática.

Esse é o contexto da luta incessante pela proteção dos direitos humanos dos trabalhadores a nível mundial da OIT, aprovando as Convenções e Recomendações, como a Convenção 190 e a Recomendação 206 sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, razão pela qual se torna necessário o seu estudo no presente artigo a partir dessa nova regulamentação internacional do trabalho e universalização da justiça social.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho as Convenções são tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam, e por outro lado, as recomendações não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos, complementando uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como a Convenção poderia ser aplicada (OIT, s/d).

Sussekind, Maranhão e Teixeira definem que as “convenções constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-Membros, que, uma vez ratificados, devem integrar a respectiva legislação nacional” (Sussekind; Maranhão; Teixeira, 2005, p. 1559), com o que as convenções são tratados internacionais e objeto de ratificação por seus estados membros da OIT.

E as Recomendações são como princípios orientadores da Convenção, não sendo de cunho imperativo, obrigatório, são sugestões para a sua implementação e regulamentação interna, no país que assim opta pela sua ratificação, quer seja, as recomendações como orientações para aperfeiçoamento normativo, com isso Sussekind, Maranhão e Teixeira complementam que: “As recomendações se destinam a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT” (Sussekind; Maranhão; Teixeira, 2005, p. 1559).

A Convenção 190 da OIT nas suas considerações iniciais ressaltou a importância da Declaração da Filadélfia, das Declaração Universal do Direitos Humanos, da Convenção de Não Discriminação, da Declaração do Trabalho Decente, dentre outras convenções que igualmente visam o respeito da dignidade da pessoa no trabalho, marcos convencionais de destaque internacionais após o surgimento da OIT, eis que uma das formas de manifestação do assédio moral é mediante discriminação e do não respeito da pessoa no mundo do trabalho.

Com isso a questão a ser enfrentada no artigo tem relevância e é contemporânea porque depois de mais de 4 anos de debate a OIT finalmente conseguiu aprovar em junho de 2019 a Convenção 190 sobre a violência e o assédio, diante das atrocidades que são cometidas mundialmente e que envolvem esse assunto, que deve ser objeto de pesquisa constante e com a abordagem de novos conhecimentos, com o intuito precípuo de haver a contribuição científica com essa problemática, que tem cunho teórico e prático, eis que prejudica a vida pessoal e profissional das pessoas,



sobretudo a sua dignidade, diante da violação dos direitos humanos, que são inclusive incompatíveis com o trabalho decente.

## **2 O ASSÉDIO MORAL E A CONVENÇÃO 190 DA OIT: SUA ATUAL DEFINIÇÃO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

Como acima descrito na comemoração histórica do centenário da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada a Convenção 190 e a Recomendação n. 206, que a acompanha, contendo o objetivo de eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, razão pela qual se tem a oportunidade no presente artigo de continuar os estudos sobre a presente temática assédio moral, através desse novo marco teórico, e, refletir acerca desses acontecimentos no mundo do trabalho e da atividade empresarial.

Propõe-se trazer na reflexão com um olhar e correlação internacional (Convenção 190 OIT), constitucional e legal do assédio moral no direito do trabalho, perpassando sobre uma visão humana e de cidadania diante do direito social fundamental do trabalho, adentrando na esfera dos direitos da personalidade, para que cumpra para com o dever maior de exercício de uma atividade empresarial comprometida e sobretudo pautada na ética profissional e com a dignidade da pessoa humana do seu trabalhador, respeitando seus direitos no meio ambiente de trabalho, seja de forma presencial, seja virtual.

O regime de emprego brasileiro previsto na CLT não estabelece regras sobre o significado de assédio moral – a Justiça do Trabalho vem adotando o que diz a doutrina sobre o tema com base no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB/88); portanto, de suma importância o estudo da Convenção 190 da OIT.

Segundo Marie France Hirigoyen entende-se por assédio moral na empresa como toda e qualquer conduta abusiva, que é manifestada por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos, que pode trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2014, p. 65).

Observa-se do conceito dessa autora francesa, um dos marcos teóricos do estudo de assédio moral, que uma de suas consequências é o dano à personalidade de uma pessoa humana, qualificando ainda como um fenômeno destruidor do meio ambiente empresarial laboral.



Luiz Eduardo Gunther alerta no seu livro sobre o direito da personalidade nas relações de trabalho contemporâneas que não se pode esquecer que o trabalhador que sofre esse dano na sua personalidade é um indivíduo, e como pessoa humana “é titular, além do patrimônio (apreciável economicamente), de outros direitos, integrantes de sua personalidade” (Gunther, 2014, p. 10).

A Convenção 190 da OIT, marco teórico contemporâneo para reflexão global e nacional, pontapé inicial para novos conhecimentos e abordagem inovadora para pretensão legislativa interna sobre o assédio moral diante do contínuo debate no plano internacional dessa temática.

Observa-se, de início, que o conceito de assédio e violência são tratados de forma conjunta no artigo 1º da Convenção 190 da OIT de 2019, mudando a sua definição, não incluindo nesse recorte de interpretação a reiteração do ato, sendo suficiente para a sua configuração uma única manifestação.

O artigo 1º traz uma definição do conteúdo da presente convenção mencionando na letra “a” que a expressão violência e assédio no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças a tais comportamentos e práticas, seja manifestado uma só vez ou de maneira repetida, que visam, causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo a violência e assédio por razão de gênero.

Nessa nova definição internacional descrita na Convenção 190 o assédio pode ser praticado uma única vez ou de maneira repetida, surgindo então um novo conceito, pois até então a definição doutrinária a nível internacional e nacional mencionava a repetição dos atos, como inerente ao enquadramento do conceito do assédio moral.

Dentro desse contexto o autor Ronaldo Lima dos Santos em seu artigo científico sobre o Assédio Moral nas relações de trabalho, no item sobre o conceito de assédio moral interpessoal nas relações de trabalho vem a descrever que:

Não obstatne, com base nos primeiros estudos, encontremos algumas definições, como a de Marie-France Hirigoyen e outros, evidentemente que a reiteração ou a repetição do ato não constituem elementos essenciais de caracterização do assédio moral. Embora não se olive que, e principalmente no âmbito intersubjetivo, a reiteração da conduta seja corrente, há diversas formas de assédio moral que se realizam por atos únicos e/ou instantâneos, v.g., a entrega de prêmios vexatórios, com os denominados troféus tartaruga ou lanterninha nas reuniões

---

de fechamento das equipes de vendas, como veremos adiante. (Santos, 2022, p. 736)

Assim na transcrição acima o autor menciona que há diversas formas de assédio moral que podem ser realizados em atos únicos e/ou instantâneos, não constituindo elemento essencial para sua caracterização a reiteração ou repetição do ato, como descrito na definição da autora Marie-France Hirigoyen, nos primeiros estudos em torno dessa temática.

Observa-se ainda que há a opção pela abordagem integrada dos conceitos de violência e assédio no mesmo artigo 1º da Convenção 190 da OIT, sendo que resulta das pesquisas produzidas pela reunião dos peritos, em outubro de 2016, substituindo o termo “violência” por “violência e assédio”, assegurando uma compreensão mais ampla dessa abordagem dos diferentes comportamentos inaceitáveis (Santos; Pamblona Filho, 2019, p. 6-7).

Com isso e em uma análise preliminar constata-se que houve uma ampliação da definição do assédio sendo que na sequência o artigo 2º vem a tratar do âmbito de aplicação da Convenção.

No artigo 2º da Convenção 190 da OIT há a proteção tanto dos empregados quanto de outras pessoas no mundo do trabalho, aplicando na relação de emprego e de trabalho, em qualquer situação contratual, incluindo os estagiários e aprendizes, os desempregados, os voluntários, as pessoas que buscam um emprego, e os indivíduos que exercem a autoridade, funções e responsabilidade de um empregador. No item 2 do artigo 2º ressalta que aplicação é em todos os setores, público e privado, tanto da economia formal como informal, nas zonas urbanas e rurais.

Mais adiante no artigo 3º da Convenção 190 OIT ainda se amplia o alcance convencional quanto ao lugar, trazendo no rol da localidade o espaço virtual, como outros meios de cometimento desse ato, abordando a evolução digital na conceituação na era da informação tecnológica em que o mundo está passando, o que entra em cena a temática atual do assédio virtual, e expressões como: *cyberbullying*, *cyberstalking*, ficando o alerta da Convenção e desse novo marco teórico de pesquisa do assédio moral que pode ocorrer de forma virtual, ultrapassando as fronteiras nacionais e internacionais, e ainda o espaço físico para macular a vida do trabalhador em qualquer local do mundo.

O *cyberstalking* pode ser caracterizado com o envio de mensagens eletrônicas, recados, convites insistentes ou ofensas nas redes sociais, podendo em casos extremos, o perseguidor, chamado de *stalking* envolver em intimidação explícita da vítima com ameaças e ações violentas, como, por exemplo, ofensa ao patrimônio e até a integridade física (Brant, 2020, s/p), com o que demonstra com a presente exemplificação e ampliação do conceito e formas de configuração, envolvendo essa nova modalidade virtual de violação da dignidade e da personalidade do trabalhador.

Assim a problemática do assédio moral, da saúde mental, da violência e do esgotamento físico pode ocasionar no meio ambiente físico e inclusive no ambiente virtual do trabalho, diante do não respeito aos direitos mínimos da dignidade da pessoa humana, sendo possível destruir mentalmente a vida de uma pessoa com palavras presenciais e atos virtuais, denegrindo o lado moral do trabalhador.

O mundo do trabalho está se transformando, mas em que pese essa mudança real ou virtual, que impactam no futuro do trabalho, há necessidade contínua de respeito à dignidade da pessoa do trabalhador e do uso das ferramentas tecnológicas de forma ética.

Diante desse novo contexto mundial o primeiro item “I”, letra “a”, da Declaração do Centenário da OIT há a seguinte descrição:

*La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto. (OIT, 2019)*

A OIT conta atualmente com 187 Estados-Membros, sendo que a votação de uma Convenção nesse órgão internacional é tripartite, contando com a participação do Governo, representantes dos empregadores e também dos empregados, sendo que na aprovação da Convenção 190 contou com 429 votos a favor da aprovação da Convenção 190 e sete contra, tendo havido 30 abstenções, dentre os quais se enquadra o Brasil, conforme fontes descritas no site da ILO (*International Labour Organization*) no Brasil (OIT, s/d).

Observa-se que o Brasil se absteve de votar na aprovação da Convenção 190

OIT e até o presente momento ainda não a ratificou, em que pese ser membro nato da Organização Internacional do Trabalho desde a sua fundação, conforme esclarece Arnaldo Sússekind “por pertencer à OIT na precitada data (1945), foi um dos membros fundadores da Organização em 1919” (Sússekind, 2003, p. 1509).

Mas importante complementar que o Brasil vem sinalizando na expectativa de sua ratificação, tendo sido publicado no Diário Oficial do dia 09/03/2023, o Despacho nº 86, de 8 de março de 2023, com pedido oficial do Presidente da República de encaminhamento ao Congresso Nacional do texto da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho (Brasil, 2023).

A Convenção 190 da OIT entrou em vigor a nível internacional no dia 25 de junho de 2021, quer seja, no prazo de 12 meses depois de ratificadas por pelo menos dois Estados Membros, sendo que foi ratificada por países como Uruguai no dia 12 de junho de 2020 e Fiji no dia 25 de junho de 2020 (OIT, 2020), com o que nasce o estudo da inclusão de mais uma fonte do direito para análise científica, o que vem a corroborar a importância da temática do presente artigo, eis que a sociedade clama por um mundo livre de violência e de assédio.

### **3 A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL**

Observa-se que a atividade empresarial que não cumpre para com as suas obrigações, desrespeitando o seu trabalhador, em todos os sentidos, seja através de violência, seja através de assédio, dentre outras vertentes que podem advir desses atos nefastos do não respeito da dignidade do outro, não está cumprindo a sua obrigação e função social, sendo um mal exemplo na sociedade em que está inserida, diante da prática desses atos desumanos, o que por conseguinte, não cumpre a sua responsabilidade no entorno em que está inserida, eis que há uma imagem reputacional da empresa no ambiente laboral e social.

Em que pese toda a evolução da humanidade atos de violência e de assédio infelizmente ainda acontecem muito no dia a dia da atividade empresarial e laboral, faltando ética, respeito e no mínimo educação para com seu semelhante, demonstrando com essa visão social a importância do estudo a que se pretende, tanto que a Convenção

190 vem a pregar um mundo do trabalho livre de violência e de assédio, sendo que para cumprir para com esse objetivo é necessário a consciência das pessoas, dos administradores, trazendo essas metas no planejamento das atividades empresarias e na sociedade em que está inserida.

Como já descrito no período do pós Guerra Mundial que nasce a OIT, surgindo uma Organização Internacional do Trabalho, diante do paradoxo que acompanha essa relação burguesia x proletariado desde a Revolução Industrial, ou em tempos modernos - empresa x trabalhador, que perpassa toda essa evolução histórica e continua sendo objeto de constante reflexão e na busca de justiça social na presente relação no mundo do trabalho.

Mas em que pese toda a mudança na atividade empresarial no decorrer da história ainda se busca constantemente o equilíbrio e respeito de ambas as partes, razão pela qual dentro desse contexto pode-se falar de responsabilidade e justiça social de uma empresa quando respeita os direitos dos trabalhadores, em especial quando há o cuidado, prevenção e repressão de atos tanto de violência quanto de assédio.

Observa-se da redação inicial da Convenção 190 da OIT que considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e que afetam negativamente a organização, as relações no local do trabalho, os compromissos dos trabalhadores, a reputação das empresas e sua produtividade.

Continuando a análise da Convenção 190 da OIT dentro do recorte específico do presente artigo na correlação dos atos de prevenção do assédio moral e o cumprimento da função social da empresa, na busca de uma maior responsabilidade social no entorno em que está inserida, vem a descrever os princípios fundamentais previstos no art. 4º da mencionada Convenção.

No item 1 do artigo 4º, enuncia que todo membro que ratifique a presente Convenção deverá respeitar, promover e assegurar o direito de toda pessoa a um mundo de trabalho livre de violência e de assédio, situação em que se deve buscar em toda relação laboral, independentemente da ratificação pelo Brasil da presente Convenção, eis que tais princípios são inerentes ao conteúdo jurídico do princípio da dignidade da pessoa humana, que possui todo trabalhador.

Mais adiante no item 2, do artigo 4º, vem a arrolar alguns procedimentos para se buscar atingir esses princípios fundamentais, elucidando que todo membro deverá

adotar, em conformidade com a legislação e situação nacional, em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, um enfoque inclusivo, integrado e que tenha em conta as considerações de gênero para prevenir e eliminar a violência no mundo do trabalho.

Com o que tendo em conta as implicações que atingem terceiros nos atos de violência e assédio vem a arrolar procedimentos para atingir esse enfoque inclusivo no sentido de:

- a) proibir legalmente a violência e o assédio;
- b) velar pelas políticas pertinentes que abordem a violência e o assédio;
- c) adotar uma estratégia integral a fim de aplicar medidas para **prevenir e combater a violência e o assédio**;
- d) estabelecer mecanismos de controle da aplicação ou de fortalecer os mecanismos existentes;
- e) velar que as vítimas tenham acesso as vias de recurso, de reparação e as medidas de apoio;
- f) prever sanções;
- g) **desenvolver ferramentas, orientações e atividades de educação e formação, e atividade de sensibilização**;
- h) garantir que existam meios de inspeção e investigação efetivos dos casos de violência e assédio, inclusive através das inspeções de trabalho e de outros organismos competentes.

Diante do contexto do artigo 4º, item 2 e suas respectivas alíneas observa-se que há o objetivo norteador da presente Convenção 190 de se eliminar a violência e o assédio, sendo que uma das medidas para se buscar atingir essa meta é através da prevenção, foco de análise e interpretação no presente item do artigo.

E mais no item 3, do mesmo artigo 4º aponta que ao adotar o enfoque mencionado dos princípios fundamentais da Convenção 190 da OIT, todo Membro deverá reconhecer as funcionalidades, atribuições diferentes e complementares dos governos, dos empregadores e trabalhadores, assim como suas organizações respectivas, tendo em conta sua natureza e o alcance das variantes de suas responsabilidades respectivas.

Com o que dentro desse contexto a Empresa deve buscar medidas de prevenção para se evitar os atos de assédio moral, através de cursos, palestras, treinamento constantes no ambiente laboral, para que seja sadio, utilizando essa ferramenta

educacional na busca da ética, do respeito e do mínimo de dignidade que se deve dar ao seu semelhante.

Com isso a relação da atividade empresarial sustentável vai além do meio ambiente físico, atingindo o meio ambiente laboral de forma integral, com base no respeito da dignidade do trabalhador, cumprindo sua obrigação social, atendendo a funcionalização, gerando, por conseguinte um ambiente empresarial sadio, com maior produtividade e livre de violência e assédio.

Francisco Cardozo de Oliveira vai além e ressalta que esta funcionalização se manifesta através da responsabilidade social da empresa e pelo respeito da dignidade das pessoas:

Esta funcionalização se manifesta através da responsabilidade social da empresa pela redução das desigualdades. Inclui também o respeito à dignidade das pessoas, a que está sujeita qualquer atividade de produção de riqueza, por força dos princípios reitores da ordem econômica constitucional. A atividade empresária, desta forma, deve ter comprometimento finalístico com a resolução de problemas que a alocação de recursos humanos e materiais provoca para a sociedade. A empresa precisa incorporar a ideia de que a redução das desigualdades sociais é, antes de qualquer coisa, tarefa da administração da atividade empresarial. A empresa deve gerar renda e riqueza para proprietários (acionistas) e não-proprietários. Precisa ter comprometimento efetivo com a redução do desemprego e com a eliminação dos efeitos nocivos para a sociedade, provocados pela alocação de recursos e pelas crises do processo de acumulação de capital (Oliveira, 2006, p. 120).

Assim observa-se a importância da responsabilidade social da empresa com atos de prevenção e proteção do trabalhador, evitando-se a discriminação e a prática de violência e do assédio, com o respeito a dignidade da pessoa humana, através de política institucional ressaltando que a prática de assédio é um mau negócio e que custa caro para as empresas, afetando diretamente na produção, havendo reflexos econômicos também para as vítimas e para toda a sociedade, sendo a prevenção a melhor solução (Lima, 2019, p. 91), deixando ainda o alerta de que caso não seja possível a prevenção, adentrar-se-á no campo da reparação desses danos provocados ao trabalhador.

Maurício Godinho Delgado ressalta que o mais generalizante e consistente instrumento assecuratório de efetiva cidadania “no plano socioeconômico, e de efetiva



dignidade, no plano individual. Está-se diante, pois, de um potencial e articulado sistema garantidor de significativo patamar de democracia social” (Delgado, 2006, p. 142).

Gabriela Neves Delgado acrescenta que não há como se concretizar o direito à vida digna se o homem não for livre e não tiver acesso ao direito fundamental ao trabalho digno, com o que da mesma forma “não há possibilidade real do exercício do trabalho digno se não houver verdadeira preservação do direito fundamental à vida humana digna” (Delgado, 2006, p. 211).

Necessário, pois, realizar uma reflexão social, econômica e jurídica, para atingir uma visão emancipatória do ser humano para tentar fazer face à degradação atual das condições de vida, através da prevenção de atos de violência e de assédio; definindo e estudando o fenômeno do assédio e seus reflexos na violação e não efetivação dos direitos sociais, razão pela qual o olhar e resgate da importância dos atos de combate dentro do contexto da atividade empresarial pode ser sim uma das medidas para se tentar eliminar a violência e o assédio e cumprir a meta estabelecida na Convenção 190 da OIT, pois “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva” (Delgado, 2006, p. 207).

Marie France no I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho, realizado pelo Sindicato de Químicos e Plásticos de São Paulo alerta para a questão da prevenção do assédio moral e menciona que:

Um dos argumentos que utilizo, atualmente, para ser ouvida, que dei para os políticos na França e que agora dou para as empresas, para que sejam vigilantes e que façam uma política de prevenção do assédio moral, é que o assédio moral não é produtivo, é péssimo, e custa caro. *Custa caro para as vítimas porque são obrigadas a se tratar, às vezes perdem seus empregos, são, às vezes, obrigadas a recorrer a um advogado para se defender, portanto, custa caro para as vítimas.*

Isto também custa caro para a sociedade porque as pessoas ficam doentes e impedidas de trabalhar. Custa caro também para as empresas porque há efetivamente, o problema do absentismo associado a uma grande desmotivação e perda de produtividade (Hirigoyen, 2002, s/p).

Com isso fica o alerta da importância da política de prevenção da violência e do assédio na empresa para evitar danos maiores para os seus empregados, ao meio

ambiente empresarial e para toda a sociedade de uma forma geral, podendo tais medidas serem implementadas através de um programa de *compliance*, de um código de ética, de treinamento e da constante educação que deve ser objeto de prática regulamentadora na empresa, podendo estender esse programa para a sociedade em que está inserida.

Wagner Giovanini esclarece no livro “*Compliance a excelência na prática*” sobre a importância do foco na prevenção como um modelo que engloba primeira e principalmente a prevenção de condutas não-conformes, considerando a realidade empresarial e a imprevisibilidade das situações que possam surgir, descrevendo o modelo do tripé do *compliance* como: prevenção, detecção e correção, mas ressaltando que o principal pilar é a prevenção, devendo instituir-se políticas e procedimentos claros para todas as situações de risco, conjugados ao respectivo treinamento de funcionários, complementando que a “detecção é composta por “controle” (análise periódica dos processos adotados) e por “canais de acesso” (canal de comunicação com os *stakeholders*). Detectada alguma inconformidade, passa-se a buscar sua correção” (Giovanini, 2014, p. 50-52).

E uma vez implantada tal política de medida preventiva na empresa gera confiança dos seus investidores, como esclarece Marcia Ribeiro e Patrícia Diniz “a empresa tende a obter mais confiança dos investidores e maior credibilidade no mercado”, com o que por conseguinte “alcançará altos níveis de cooperação interna e externa, com o conseqüente aumento de lucro, mas sempre de forma sustentável, trazendo benefícios à organização, a seus empregados e à sociedade” (Ribeiro; Diniz, 2014, p. 90).

Com base nas reflexões e análise até então realizada, observa-se que a medida de prevenção com o respeito a dignidade do trabalhador, sem o cometimento de violência e do assédio pode ensejar na responsabilidade social da empresa, com atos de proteção e educação, tais como treinamento, canal de comunicação, código de ética, medidas de conformidade - *compliance*, trazendo a ética e o respeito para com o seu semelhante no meio ambiente laboral, com um novo olhar e constante repensar através dos princípios fundamentais e norteadores do novo marco teórico de estudo da Convenção 190 da OIT, em que se busca eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, com foco na atividade empresarial mais cidadã e com responsabilidade social.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante desse contexto constata-se que o estudo do assédio moral é muito importante no contexto da função social da empresa, devendo a sua atuação ser focada na visão empresarial e cidadã, cumprindo além da função legal, adentrando no alcance da responsabilidade social no entorno em que está inserida, com um ambiente livre de assédio e de respeito a dignidade da pessoa humana.

A partir da análise do conceito de assédio e violência observou-se a ampliação da sua definição na Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), podendo incidir em apenas um ato, em que pese a doutrina anterior mencionar a reiteração para o enquadramento do assédio moral, ficando consignada o primeiro apontamento e reflexão introdutória no presente artigo para continuidade da análise científica proposta.

Mas o conceito vai além, adentrando no seu âmbito de aplicação, com a ampliação do foco de sua incidência das relações de emprego para a relação de trabalho, inclusive na esfera privada e também pública, no meio ambiente de trabalho presencial e virtual, pois o mundo atual da sociedade de rede, da tecnologia e da era da informação, os atos de violência e o assédio podem incidir em todos esses ambientes, físico ou não, podendo o assédio ser praticado na modalidade virtual, o que infelizmente vem sendo comum nos dias de hoje, mas tal conteúdo do assédio moral virtual será abordado em outro artigo científico.

Diante dos atos nefastos da violência e do assédio no mundo do trabalho a sociedade internacional clama por uma maior reflexão da presente temática, exigindo maior respeito em todas as vertentes políticas, sociais e econômicas, com o que no centenário da OIT houve a aprovação dessa Convenção 190 e da Recomendação n. 206 que a acompanha, invocando pela eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Uma das metas traçadas para atingir esse objetivo de eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho é a prevenção, razão pela qual foi trazido os princípios fundamentais da Convenção 190, dentre os quais se destaca as medidas preventivas para se combater a violência e o assédio, nascendo o resgate dessa função social da empresa, através de medidas de consciência, de educação a ser inseridos no meio ambiente de trabalho, do respeito a dignidade do trabalho e da justiça social.

Assim se procurou demonstrar o cumprimento da funcionalização da empresa com implementação de programas de prevenção de atos de violência e de assédio, diante da sua importância no meio ambiente, indo além da função social, cumprindo a sua responsabilidade na sociedade em que está inserida, agindo de maneira ética e com confiança para o seu entorno, podendo ampliar esses atos de educação e de respeito para a comunidade, procurando fazer a diferença com uma atividade empresarial mais cidadã e inclusiva, livre de violência e de assédio.

## REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Política**. Tradução: Antônio Campelo Amaral e Carlos Gomes. Coleção Vega Universidade/Ciências Sociais e Polítivas. Vega. 1998.

BRANT, Marcos Henrique Caldeira. *Stalking* - Perseguição obsessiva. **Jus Brasil**. Disponível em: <https://amagis.jusbrasil.com.br/noticias/100536991/stalking-perseguido-obsessiva>. Acesso em: 07 mai. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 20 jan. 2020.

BRASIL. **Despachos do Presidente da República**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 mar. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>. Acesso em: 03 nov. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance**: a excelência na prática. 1. Ed. São Paulo. 2014.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **Direito da personalidade nas relações de trabalho contemporâneas**. Curitiba: Instituto Memória – Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2014.

---

HIRIGOYEN, Marie France. Marie-France Hirigoyen: apresentação [2002] **I Seminário Internacional sobre Assédio Moral do Sindicato de Químicos e Plásticos de São Paulo**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>. Acesso em: 06 ago. 2016.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução: Maria Helena Kühner, 15. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de. **Assédio moral e os limites do poder do empregador: as consequências na personalidade do assediado e a necessária ética preventiva na atividade empresarial laboral**. Curitiba: Juruá, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais de Trabalho**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 fev. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo**. 1919-2019 adoptados por I08. Conferencia Internacional del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 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](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf). Acesso em: 16 ago. 2019.

OIT. OIT Brasília. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 dez. 2020.

OIT. OIT Brasília. **Uruguai é o primeiro a ratificar a Convenção da OIT sobre Violência e Assédio**. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_747820/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_747820/lang--en/index.htm). Acesso em: 20 dez. 2020.

OIT. OIT Brasília. **A Convenção da OIT sobre Violência e Assédio entrará em vigor em junho de 2021**. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_749148/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749148/lang--en/index.htm). Acesso em: 20 dez. 2020.

OLIVEIRA, Francisco Cardozo. Uma nova racionalidade administrativa empresarial. *In*: GEVAERD, Jair & TONIN, Marta Marília. **Direito empresarial & cidadania**: questões contemporâneas. Curitiba: Juruá, 2006.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance* e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de Informação Legislativa/Senado Federal**, Subsecretaria de Edições Técnicas, Ano 50, n. 199, publicada pela Coordenação de Edições Técnicas, 2014.

SANDEL, Michel J. **Justiça - O que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloisa Matias e Maria Alice Máximo. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMBLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190 da OIT: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Conven%C3%A7%C3%A3o%20190%20da%20OIT.04.09.2019%20-%20Rodolfo.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2019.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Assédio Moral nas Relações de Trabalho: uma análise jurídico-psicanalítica. **Revista LTr. 86-06**. Vol. 86, n. 06, Julho de 2022, p. 733.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 21. ed. v. II. São Paulo: LTr, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 2, 22 ed. São Paulo: LTr Editora, 2005.